COMMISSION DE LA SANTÉ, DE LA SÉCURITÉ ET DE L'INDEMNISATION DES ACCIDENTS AU TRAVAIL
WORKPLACE HEALTH, SAFETY AND COMPENSATION COMMISSION

WORKSAFE WHSCC CSSIAT
TRAVAIL SÉCURITAIRE

2007

WHSCC Annual Report

Rapport annuel de la CSSIAT

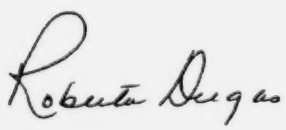
TRANSMITTAL LETTER

The Honourable Ed Doherty
Minister of Post-Secondary Education, Training and Labour
Province of New Brunswick

Dear Minister Doherty:

I am pleased to submit the Workplace Health, Safety and Compensation Commission's Annual Report to the Legislative Assembly of New Brunswick for the 2007 fiscal year. This report outlines the Commission's goals, objectives and achievements. The report also provides an overview of each operational division, and the Commission's financial statements.

Respectfully submitted,



Roberta Dugas
Chairperson, Board of Directors

LETTRE DE PRÉSENTATION

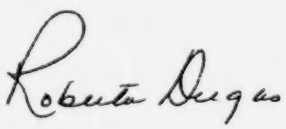
L'honorable Ed Doherty
Ministre de l'Éducation postsecondaire, de la Formation
et du Travail
Province du Nouveau-Brunswick

Monsieur le Ministre,

J'ai l'honneur de vous présenter le rapport annuel à l'Assemblée législative du Nouveau-Brunswick de la Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail pour l'exercice financier 2007. Le rapport englobe les buts, les objectifs et les réalisations de la Commission. Il contient également un aperçu de chaque division et les états financiers de la Commission.

Veuillez recevoir, Monsieur le Ministre, l'expression de mes sentiments les meilleurs.

La présidente du conseil d'administration,



Roberta Dugas

WHSCC ANNUAL REPORT 2007

Published by:
Workplace Health, Safety and Compensation Commission
of New Brunswick
1 Portland Street
P.O. Box 160
Saint John, NB E2L 3X9
Canada

www.whscc.nb.ca

March 2008

ISBN 978-0-9732731-9-9
ISSN 1710-1212

Printed in New Brunswick

RAPPORT ANNUEL DE LA CSSIAT 2007

Publié par :
Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation
des accidents au travail du Nouveau-Brunswick
1, rue Portland
Case postale 160
Saint John, NB E2L 3X9
Canada

www.whscc.nb.ca

Mars 2008

ISBN 978-0-9732731-9-9
ISSN 1710-1212

Imprimé au Nouveau-Brunswick

TABLE OF CONTENTS

Vision, Mission and Mandate of the Workplace Health, Safety and Compensation Commission	2
Message from the Chairperson	2
Board of Directors	5
Message from the President and Chief Executive Officer	5
Organizational Structure	8
Performance Measurements	10
WorkSafe Services Division	15
Compensation	23
Corporate Services Division	25
Reporting to the President and CEO	28
Management Discussion and Analysis of 2007 Financial Statements and Operating Results	38
Management's Responsibility for Financial Reporting	49
Actuarial Statement of Opinion	50
Financial Statements and Auditors' Report	52
Historical Financial Statements	82
Appeals Tribunal	**86**
Message from the Chairperson of the Appeals Tribunal	87
Appeals Tribunal Members	91

TABLE DES MATIÈRES

Vision, mission et mandat de la Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail	2
Message de la présidente du conseil d'administration	2
Conseil d'administration	5
Message du président et chef de la direction	5
Structure de l'organisation	9
Mesures du rendement	10
Division des services de travail sécuritaire	15
Indemnisation	23
Division des services généraux	25
Services relevant du président et chef de la direction	28
Rapport de gestion sur les états financiers et résultats d'exploitation 2007	38
Responsabilité de la direction en matière d'information financière	49
Énoncé d'opinion	51
États financiers et rapport des vérificateurs	53
États financiers historiques	83
Tribunal d'appel	**86**
Message du président du Tribunal d'appel	87
Membres du Tribunal d'appel	91

FSC © **Mixed Sources**
Product group from well-managed forests, controlled sources and recycled wood or fibre
www.fsc.org Cert no. SW-COC-002815
© 1996 Forest Stewardship Council

FSC © **Sources Mixtes**
Groupe de produits issu de forêts bien gérées, de sources contrôlées et de bois ou fibres recyclés.
www.fsc.org Cert no. SW-COC-002815
© 1996 Forest Stewardship Council

VISION, MISSION AND MANDATE OF THE WORKPLACE HEALTH, SAFETY AND COMPENSATION COMMISSION

Vision

Healthy and safe workplaces in New Brunswick

Mission

The Commission will promote a safe and healthy work environment to the workers and employers of New Brunswick, and efficiently provide quality services, just adjudication, and fair administration of the legislation.

Mandate

- Promote the creation of a workplace culture in which all employees and employers view all occupational diseases and accidents as being preventable.
- Provide timely compensation benefits including rehabilitation, medical aid, vocational counselling, and safe return-to-work services to injured workers.
- Provide sustainable insurance and insurance-related services to the employer community.
- Provide recommendations and advice to government with respect to legislation, and publish such reports, studies, and recommendations, as the Commission considers advisable.

MESSAGE FROM THE CHAIRPERSON

It is my pleasure to present the 2007 Annual Report for the Workplace Health, Safety and Compensation Commission. This report captures the Commission's progress toward making health and safety a priority for all New Brunswickers. It illustrates how the Commission has achieved the goals and measures set by the board of directors in its *2007-2012 Strategic Plan and Risk Assessment* and the initiatives it has undertaken to further our vision of "healthy and safe workplaces in New Brunswick."

The urgency of achieving our vision became even more poignant in 2007 as we grieved the loss of a valued board member and our dear friend who lost his life to a workplace accident. John Mahar served the board of directors for more than five years, bringing to each

VISION, MISSION ET MANDAT DE LA COMMISSION DE LA SANTÉ, DE LA SÉCURITÉ ET DE L'INDEMNISATION DES ACCIDENTS AU TRAVAIL

Vision

Des lieux de travail sains et sécuritaires au Nouveau-Brunswick

Mission

La Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail s'engage à promouvoir un milieu de travail sain et sécuritaire pour les travailleurs et les employeurs du Nouveau-Brunswick, et à offrir de façon efficace des services de qualité, des décisions justes et l'application impartiale des lois.

Mandat

- Promouvoir la création d'une culture de travail où tous les travailleurs et les employeurs considèrent qu'on peut prévenir tous les accidents du travail et toutes les maladies professionnelles.
- Offrir aux travailleurs blessés des prestations d'indemnisation en temps opportun, y compris des services de réadaptation, de l'aide médicale, de l'orientation professionnelle et des services de reprise du travail en toute sécurité.
- Fournir une assurance durable et des services connexes aux employeurs.
- Présenter des recommandations et des conseils au gouvernement relativement à la législation, et publier les rapports, les études et les recommandations que la Commission juge à propos.

MESSAGE DE LA PRÉSIDENTE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

J'ai le plaisir de présenter le rapport annuel de la Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail (CSSIAT) du Nouveau-Brunswick pour l'exercice 2007. Le rapport fait état des progrès de la CSSIAT pour faire en sorte que la santé et la sécurité deviennent une priorité pour tous les Néo-Brunswickois. Il illustre les façons dont la CSSIAT a atteint les buts et les indicateurs que le conseil d'administration énonce dans son *Plan stratégique et évaluation des risques de la CSSIAT 2007-2012*, et les initiatives qu'elle a entreprises pour réaliser sa vision visant « des lieux de travail sains et sécuritaires au Nouveau-Brunswick ».

Il est devenu encore plus important de réaliser notre vision lorsque John Mahar, un membre respecté du conseil d'administration et un cher ami, a perdu la vie à la suite d'un accident du travail. John a été membre du conseil pendant plus de cinq ans. Il a toujours eu la

meeting his conviction that employers must invest in safety to make accidents avoidable, his sense of fairness to ensure that injured workers received the best possible benefits, and his confidence in staff to make the board's vision a reality. In recognition of John's contribution to the WHSCC, an annual grant for health and safety research initiatives has been established in his honour — The John Mahar Fellowship/Research Grant.

The *2007-2012 Strategic Plan and Risk Assessment* provides clear direction for the Commission's future. It establishes relevant goals and measures that contribute to achieving the board's vision and identifies initiatives to which the Commission's resources have been allocated. I am very pleased to report that the Commission continues to make progress with respect to all five strategic goals — Safety, Service, Return to Work, Efficiency, and Staff Satisfaction, an indication that we are moving closer to the Vision that we have established.

In 2007, I was particularly proud that accident frequency rates dropped to the lowest level ever recorded, perhaps due in part to our commitment to educating workers, employers, and our youth on issues related to working safely. I expect that focusing on education and promoting health and safety will continue to change attitudes and help establish a culture where all New Brunswickers believe that workplace accidents are avoidable.

It is also important to recognize that clients continued to report high levels of satisfaction with our programs and services; the board continued to allocate resources to prepare injured workers to return to work, while reducing assessment rates and maintaining a fully funded status; and employees continued to report that they consider the WHSCC a good place to work.

I have also been very pleased that the board of directors continued to explore best practices in governance as one of its priorities. As a result of the governance review commissioned by the board in 2006, recommendations were implemented that formalized the board's oversight structures and a memorandum of understanding was signed between the WHSCC and the Department of Post-Secondary Education, Training and Labour that addressed appointments, legislative proposals/ recommendations, claims resolution and the appeals process, and administrative responsibilities. In 2007, the

conviction que les employeurs doivent investir dans la sécurité pour éviter les accidents, et a fait preuve d'équité pour assurer que les travailleurs blessés recevaient les meilleures prestations possibles et de confiance envers les employés de la CSSIAT pour réaliser la vision du conseil. En reconnaissance de l'apport de John à la CSSIAT, nous accorderons une bourse annuelle en son honneur en vue d'initiatives de recherche en matière de santé et de sécurité, soit la Bourse de recherche John Mahar.

Le *Plan stratégique et évaluation des risques 2007-2012* donne une orientation claire pour ce qui est de l'avenir de la CSSIAT. Il énonce les buts et les indicateurs pertinents qui favorisent la réalisation de la vision du conseil, ainsi que les initiatives auxquelles les ressources de la CSSIAT ont été affectées. Je suis très heureuse de signaler que la CSSIAT continue de faire des progrès pour ce qui est des cinq buts stratégiques, soit les buts en matière de sécurité, de service, de reprise du travail, d'efficacité et de satisfaction du personnel, ce qui indique que nous nous rapprochons de la vision que nous avons établie.

Je suis particulièrement fière du fait que le taux d'accidents ait diminué en 2007 pour devenir le taux le plus bas jamais enregistré. Cette baisse est peut-être en partie attribuable à notre engagement visant à renseigner les travailleurs, les employeurs et nos jeunes sur des questions liées au travail sécuritaire. Je suis persuadée qu'en concentrant sur l'éducation et en promouvant la santé et la sécurité, nous continuerons à changer l'attitude des gens envers les accidents du travail et aiderons à établir une culture selon laquelle tous les Néo-Brunswickois croient qu'on peut éviter les accidents du travail.

Il importe également de souligner que les clients ont continué à signaler des niveaux élevés de satisfaction à l'égard de nos programmes et services; le conseil a continué à affecter des ressources afin de préparer les travailleurs blessés à reprendre le travail, tout en réduisant les taux de cotisation et en assurant une dette entièrement provisionnée; et les employés de la CSSIAT ont continué à affirmer qu'ils considèrent la CSSIAT comme un bon employeur.

Je suis également très heureuse que le conseil d'administration ait continué à chercher de meilleures pratiques de gouvernance et en a fait une de ses priorités. Par suite de l'étude de la gouvernance commandée par le conseil en 2006, on a mis en œuvre des recommandations qui concrétisaient les structures de surveillance du conseil, et la CSSIAT et le ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail ont signé un protocole d'entente relativement aux nominations; aux propositions / recommandations législatives; à la résolution de réclamations et

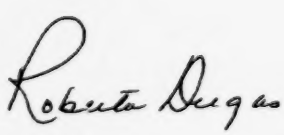
board also welcomed an independent review panel, appointed by the Government of New Brunswick, mandated to determine whether the workplace health, safety and compensation system is functioning appropriately and to its fullest potential. The board expects recommendations from the panel early in 2008.

The board's commitment to improving health and safety in New Brunswick is also evident in the members' desire to continuously improve their governance processes. While each board member is appointed to represent the interests of workers, employers, or the public, the board, as a whole, continues to use a consensus-based decision-making approach ensuring that the board is united in its decisions and direction.

The cohesiveness formed using this process makes it even more difficult when members leave. This year, Chantal Lafleur, worker representative, Fraser MacLeod, employer representative, and Bernice Doiron Chiasson, public representative completed their terms. Their understanding of the WHSCC and the needs of their constituents enabled them to significantly influence the strategic future of the organization. In 2007, we also welcomed three new members: Sharon Tucker, worker representative, Ron Hyson, employer representative, and Conrad Pitre, public representative. Their transition onto the board has been seamless and their input has been essential to the success we have experienced. Thank you to all past and present members for your unwavering support.

Finally, I would like to thank the executive committee and all the employees of the WHSCC for their dedication and commitment over the past year—their work has been pivotal in making our vision a reality.

Sincerely,



Roberta Dugas
Chairperson, Board of Directors

au processus d'appel; ainsi qu'aux responsabilités administratives. En 2007, le gouvernement provincial a chargé un comité d'étude indépendant de déterminer si le système de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail fonctionnait adéquatement et le plus efficacement possible. Le comité devrait présenter des recommandations au début de 2008.

Le désir des membres du conseil de continuellement améliorer les processus de gouvernance témoigne également de l'engagement du conseil envers l'amélioration de la santé et de la sécurité au Nouveau-Brunswick. Bien que chaque membre du conseil soit nommé pour représenter les intérêts des travailleurs, des employeurs ou du public en général, le conseil continue à se fonder sur une approche de prise de décision par consensus pour assurer un accord général relativement à ses décisions et à son orientation.

La cohésion que favorise ce processus rend la situation difficile quand des membres quittent le conseil. Cette année, le mandat des membres suivants a pris fin : Chantal Lafleur, représentante des travailleurs; Fraser MacLeod, représentant des employeurs; et Bernice Doiron Chiasson, représentante du public en général. Leur compréhension de la CSSIAT et des besoins des travailleurs blessés leur a permis d'avoir un effet important sur l'avenir stratégique de l'organisme. En 2007, le conseil a par ailleurs accueilli trois nouveaux membres, soit Sharon Tucker, représentante des travailleurs; Ron Hyson, représentant des employeurs; et Conrad Pitre, représentant du public en général. Leur transition au conseil a été facile et leur apport a largement contribué au succès que nous avons connu. Je tiens à remercier tous les membres, anciens et nouveaux, de leur soutien inconditionnel.

Pour terminer, je voudrais remercier le comité de direction et tous les employés de la CSSIAT de leur dévouement et de leur engagement au cours du dernier exercice. Leurs efforts ont joué un grand rôle dans l'atteinte de notre vision.

Veuillez recevoir, Mesdames, Messieurs, l'expression de mes sentiments les plus respectueux.

La présidente du conseil d'administration,

Roberta Dugas

BOARD OF DIRECTORS

Chairperson
Roberta Dugas

President and Chief Executive Officer
Douglas C. Stanley
(non-voting member)

Chairperson, Appeals Tribunal
Paul M. LeBreton
(non-voting member)

Members Representing Employers
Lin Hupman
Roy Hyson
John Mahar

Member Representing General Public
Conrad Pitre

Members Representing Workers
Brad Brinston
Morris Mendelson
Sharon Tucker

MESSAGE FROM THE PRESIDENT AND CHIEF EXECUTIVE OFFICER

I am very pleased to present this 2007 Annual Report to the government of the Province of New Brunswick. The past year has been a watershed for the WHSCC. The new governance initiatives taken by our board several years ago have matured. The board commissioned a governance study, and implemented the study's recommendations. Our board has given WHSCC staff clear direction and leadership in the past year. Because of the quality of the representation on our board we continue to enjoy the support and confidence of the employer and workers stakeholder groups represented on our board.

We administer two pieces of legislation that are essential to a healthy and secure labour market: the *Occupational Health and Safety Act* and the *Workers' Compensation Act*. The legislative schemes set out in these two pieces of legislation can only work with the support and voluntary compliance of the parties in New Brunswick's workplaces, which depends on those parties having confidence in the administration of the legislation. That confidence is greatly enhanced by a board of directors drawn from the stakeholders who are able to work together in the Commission's interests.

The significance of our Vision and our Mission (which you will find in the opening pages of this document) was brought home to our board and WHSCC staff in a very direct and personal way

CONSEIL D'ADMINISTRATION

Présidente du conseil d'administration
Roberta Dugas

Président et chef de la direction
Douglas C. Stanley
(Membre sans droit de vote)

Président du Tribunal d'appel
Paul M. LeBreton
(Membre sans droit de vote)

Membres représentant les employeurs
Lin Hupman
Roy Hyson
John Mahar

Membre représentant le public en général
Conrad Pitre

Membres représentant les travailleurs
Brad Brinston
Morris Mendelson
Sharon Tucker

MESSAGE DU PRÉSIDENT ET CHEF DE LA DIRECTION

J'ai le plaisir de présenter le rapport annuel de la Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail (CSSIAT) pour l'exercice 2007 au gouvernement de la province du Nouveau-Brunswick. Le dernier exercice a été un grand tournant pour la CSSIAT. Les nouvelles initiatives de gouvernance que notre conseil d'administration a entreprises il y a plusieurs années sont parvenues à maturité. Le conseil a commandé une étude de gouvernance et a mis en œuvre les recommandations découlant de l'étude. Il a donné aux employés de la CSSIAT une orientation et un leadership clairs au cours du dernier exercice. Grâce à la qualité des représentants qui siègent au conseil, nous continuons à avoir l'appui et la confiance des groupes d'employeurs et de travailleurs représentés.

Nous appliquons deux lois qui sont essentielles pour assurer un marché du travail sain et sécuritaire, soit la *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail* et la *Loi sur les accidents du travail*. Les principes législatifs énoncés dans ces deux lois ne peuvent être efficaces que si les parties aux lieux de travail néo-brunswickois les appuient et s'y conforment volontairement, ce qu'ils ne feront que s'ils ont confiance en l'application de la législation. Un conseil d'administration formé d'intervenants qui peuvent travailler ensemble dans le meilleur intérêt de la CSSIAT inspire beaucoup cette confiance.

Le conseil et les employés de la CSSIAT ont compris l'importance de notre vision et de notre mission (qui figurent dans les premières pages du présent rapport) en décembre 2007, et ce, d'une façon

in December 2007. We lost John Mahar, our longest serving board member, to an accident at his workplace. It was a privilege to know and work with John for six years. He was a man of true convictions and great integrity who manifested those qualities in his daily work. He brought an understanding of small business to the board table. More importantly, he brought an understanding that our board members were charged with the responsibility of looking out for the interests of all the people of this province.

Our board has set five goals for the WHSCC and has set measures to determine whether we are achieving them. I am pleased to report that we are, and the results can be found in this report. Every year we produce a companion document to this report titled "Report to Stakeholders". We are very aware of our responsibility to report and account to government and our two principal stakeholders on our performance, and we look forward to the dialogue that these reports provoke. In 2006, our board undertook the significant task of producing a five-year strategic plan and risk assessment. The 2007-2012 Strategic Plan and Risk Assessment expands on this work, and represents the forward thinking and the high level of governance oversight that our board provides. This document can be found on the WHSCC website.

In 2007, the Honourable Ed Doherty, Minister of Post-Secondary Education Training and Labour, appointed a panel of three distinguished and experienced individuals to undertake an independent review of our workers compensation system. The minister asked the panel to look into and report on six specific questions. We are looking forward to receiving the report in early 2008 and are confident that the recommendations of this independent study will assist us in working with the government to build an even stronger system in the future.

Chantal Lafleur, a worker representative nominated by the New Brunswick Nurses Union (NBNU), and Fraser MacLeod, an employer representative nominated by the Canadian Manufacturers and Exporters (CME), retired from the board early in 2007. Chantal, who served the board for three years, was replaced by Sharon Tucker. Fraser retired after six years of service and was replaced by Ron Hyson. The quality of the representation on our board from the successive NBNU and CME representatives has been outstanding. The nurse representatives bring a unique set of qualifications and experience with the health care system, and an understanding of our injured worker client population that is invaluable to policy direction and strategic planning. Fraser MacLeod brought to

très directe et personnelle. John Mahar, le plus ancien membre du conseil, a perdu la vie à la suite d'un accident du travail. Cela a été un privilège pour moi d'avoir connu John et d'avoir travaillé avec lui pendant six ans. Il était un homme aux convictions profondes et avait beaucoup d'intégrité. Il faisait preuve de ces qualités dans son travail quotidien. John a apporté au conseil une compréhension des petites entreprises. Chose plus importante, il a souligné l'importance auprès de nos membres du conseil de veiller aux intérêts de tous les Néo-Brunswickois.

Le conseil a fixé cinq buts pour la CSSIAT et a établi des indicateurs pour déterminer si elle atteint ces buts. Je suis heureux d'affirmer qu'elle les atteint. Les résultats à cet égard sont présentés dans le présent rapport. Nous publions chaque année un document d'accompagnement intitulé *Rapport aux intervenants*. Nous savons très bien que nous devons rendre compte au gouvernement et à nos deux principaux groupes d'intervenants relativement à notre rendement, et nous avons hâte de discuter avec eux de points qui ressortiront du rapport. En 2006, le conseil a entrepris la tâche importante d'élaborer un plan stratégique et évaluation des risques qui s'échelonne sur une période de cinq ans. Dans le cadre de cette initiative, on a préparé le *Plan stratégique et évaluation des risques de la CSSIAT 2007-2012*, lequel témoigne de l'attitude avant-gardiste et du niveau élevé de gouvernance du conseil. Le document se trouve sur le site Web de la CSSIAT.

En 2007, le ministre de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail, Ed Doherty, a chargé un comité formé de trois personnes éminentes et compétentes de mener une étude indépendante du régime d'indemnisation des travailleurs. Il a demandé au comité d'étudier six questions précises et de présenter un rapport à ce sujet. Nous recevrons le rapport au début de 2008 et sommes persuadés que les recommandations qu'il contiendra faciliteront nos efforts en vue de créer un régime encore plus solide à l'avenir, et ce, en travaillant de concert avec le gouvernement.

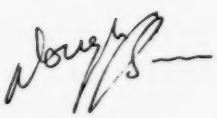
Chantal Lafleur, représentante des travailleurs dont la nomination a été proposée par le Syndicat des infirmières et infirmiers du Nouveau-Brunswick (SIINB); et Fraser MacLeod, représentant des employeurs dont la nomination a été proposée par les Manufacturiers et Exportateurs du Canada (MEC), ont pris leur retraite du conseil au début de 2007. Sharon Tucker a remplacé Chantal, qui a siégé au conseil pendant trois ans, et Roy Hyson a remplacé Fraser, qui a siégé au conseil pendant six ans. La qualité des membres successifs proposés par le SIINB et les MEC pour siéger au conseil a été remarquable. Les représentants qui sont des infirmières ont des compétences et des connaissances uniques pour ce qui est du système de soins de santé ainsi qu'une compréhension

the board years of human resources-related experience in the manufacturing industry. Fraser made a major contribution to our governance, goal setting and strategic planning exercise. The NBNU and CME obviously take their responsibility of providing board representatives very seriously as they continue to provide us with quality board members.

In 2007, the WHSCC was awarded the Gold Star Agency Award from the International Personnel Management Association (IPMA), Canada for its significant contribution to the practice of human resources management. We have also been nominated by the IPMA for the United Nations Public Administration Public Service Award, to be selected in June 2008. Congratulations to our staff on these outstanding achievements.

I'd also like to congratulate and thank the following individuals who retired in 2007 for their service to the WHSCC and to the working people and employers of this province: Dr. John Boak, Pat Hay, Fred Hoyt, Gilles LeBlanc, Aldo Mallet, Carmélia Savoie, and Mary Jayne Underhill.

Sincerely,



Douglas C. Stanley
President and CEO

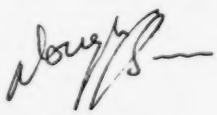
des travailleurs blessés qui est d'une grande valeur relativement à l'orientation et à la planification stratégiques. Fraser MacLeod a apporté au conseil de nombreuses années d'expérience en matière de ressources humaines dans l'industrie de la fabrication. Il a largement contribué aux processus de gouvernance, d'établissement des buts et de planification stratégique de la CSSIAT. Il est clair que le SIINB et les MEC prennent leur responsabilité très au sérieux puisqu'ils continuent à nous proposer des représentants très compétents pour siéger au conseil.

En 2007, la CSSIAT a remporté la Médaille d'or de l'Association internationale de la gestion du personnel (AIGP) Canada en reconnaissance de sa contribution remarquable à la pratique de la gestion des ressources humaines. De plus, l'AIGP a proposé la CSSIAT pour la United Nations Public Service Award en reconnaissance de son excellence en matière des ressources humaines. Le gagnant sera choisi en juin 2008. Je tiens à féliciter nos employés de ces réalisations exceptionnelles.

J'aimerais également féliciter les personnes suivantes qui ont pris leur retraite en 2007 : dr John Boak, Pat Hay, Fred Hoyt, Gilles LeBlanc, Aldo Mallet, Carmélia Savoie et Mary Jayne Underhill. Je tiens à les remercier de leur dévouement à la CSSIAT ainsi qu'aux travailleurs et aux employeurs de la province.

Veuillez recevoir, Mesdames, Messieurs, l'expression de mes sentiments les meilleurs.

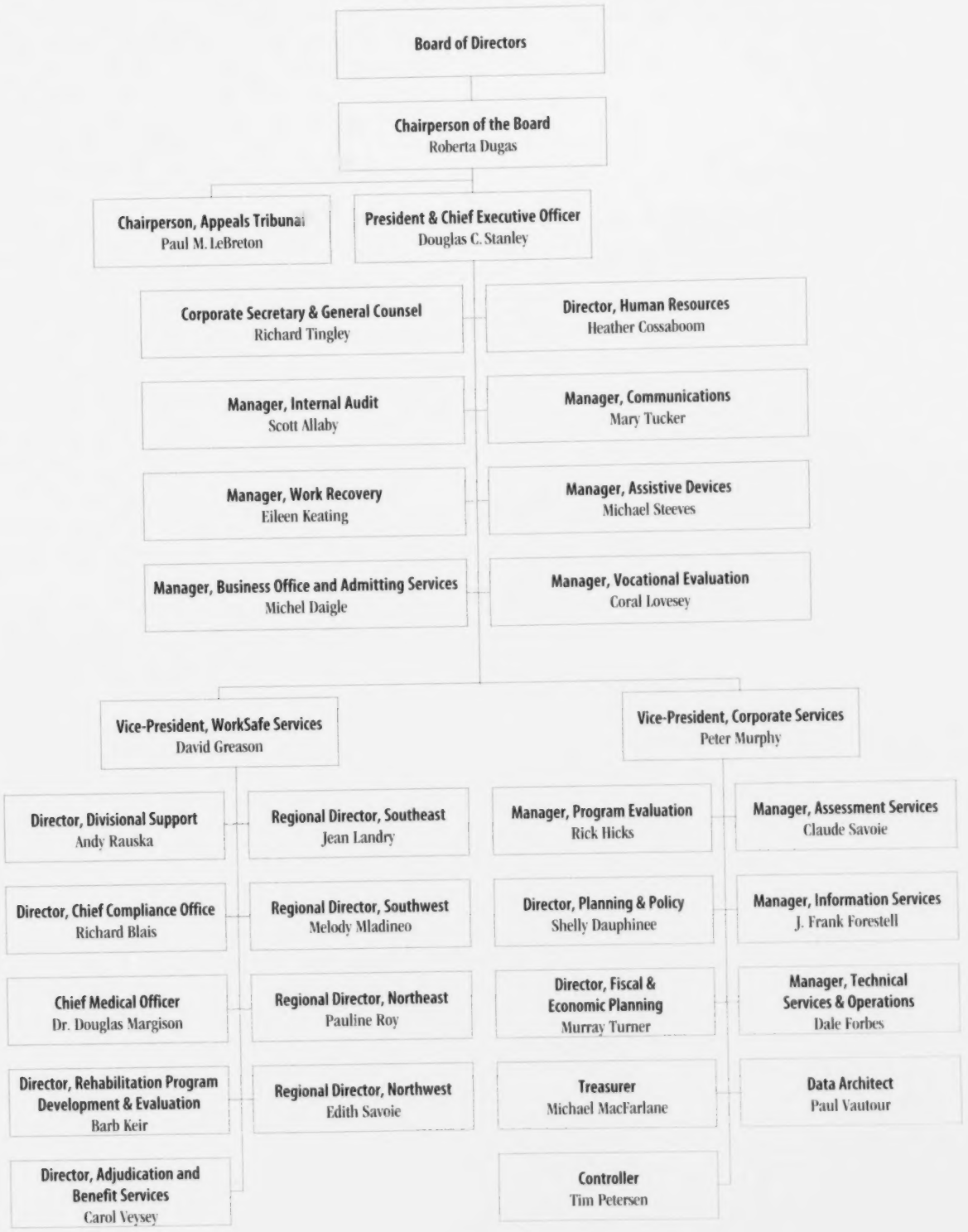
Le président et chef de la direction,



Douglas C. Stanley

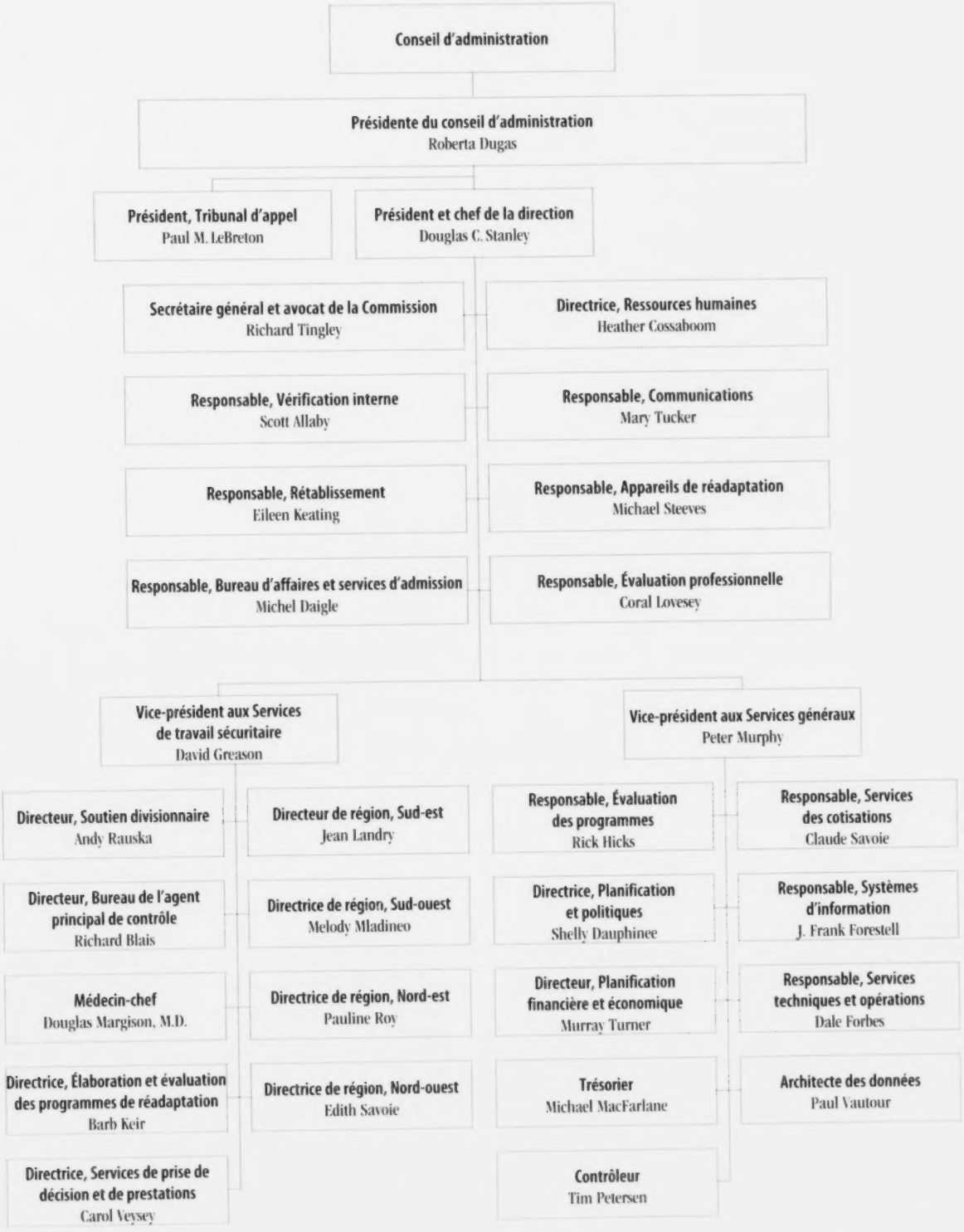
ORGANIZATIONAL STRUCTURE

December 31, 2007



STRUCTURE DE L'ORGANISATION

Le 31 décembre 2007



PERFORMANCE MEASUREMENTS

In 2007, the WHSCC's board of directors established the following five goals for the Commission, and measures to determine its performance.

Safety Goal

Our vigorous pursuit of a safe work culture will lead to a decline in the overall frequency of accidents and a significant decline in the overall frequency of accidents in industries and firms where our resources are focused.

Measure

A decline in the overall accident frequency rate:

- Within the province.
- Compared to other workers' compensation jurisdictions.
- By payroll.

Results

Province-wide

The number of workplace accidents decreased to an estimated 3.43 accidents per 100 full-time employees, representing a 3.9% decrease from 2006 (3.57 per 100 workers), and the lowest provincial accident frequency rate recorded.

Jurisdiction

Comparison information for the Canadian jurisdictions is available for 2006. The lost-time accident frequency in New Brunswick for 2006 improved to 1.33 claims per 100 full-time employees, down from 1.42 in 2005. This represents the lowest ratio of the reporting jurisdictions.

Payrolls

The number of accidents per $1 million in assessable payroll continued to decrease in 2007, with 1.33 accidents per $1 million in payroll. This is down from 1.39* accidents in 2006, and from a high of 1.55 in 2002.

*Has been restated from *2006 Annual Report* to reflect new information

MESURES DU RENDEMENT

En 2007, le conseil d'administration a fixé les cinq buts suivants pour la CSSIAT et des indicateurs en vue de déterminer son rendement.

But en matière de sécurité

Nos mesures concrètes en vue d'atteindre une culture de travail sécuritaire donneront lieu à une diminution de la fréquence générale d'accidents et à une baisse considérable du nombre total d'accidents chez les industries et les entreprises où nos ressources seront concentrées.

Indicateur

Une diminution de la fréquence générale d'accidents :

- dans la province;
- par rapport à d'autres commissions des accidents du travail;
- selon la masse salariale.

Résultats

Ensemble de la province

Le nombre d'accidents du travail est passé à environ 3,43 accidents pour chaque 100 travailleurs à temps plein, soit une diminution de 3,9 % par rapport à 2006 (3,57 accidents par 100 travailleurs) et le nombre d'accidents le plus bas jamais enregistré dans la province.

Provinces et territoires

Les renseignements sur la comparaison des provinces et territoires canadiens sont disponibles pour 2006. Le nombre d'accidents avec interruption de travail au Nouveau-Brunswick est passé à 1,33 pour chaque 100 travailleurs équivalents à temps plein en 2006, soit une diminution comparativement à 1,42 accident en 2005. Il s'agit de la fréquence la moins élevée des provinces et territoires qui ont présenté des données.

Masse salariale

Le nombre d'accidents par tranche de 1 million de dollars des salaires cotisables a continué à diminuer en 2007, pour se chiffrer à 1,33 accident, comparativement à 1,39* accident en 2006 et à 1,55 accident en 2002, qui était le nombre le plus élevé d'accidents.

*Ce chiffre a été redressé du *Rapport annuel de la CSSIAT 2006* de façon à refléter de nouvelles données.

Service Goal

We will provide prompt, effective, efficient, just, fair, and caring services to each of our clients.

Measure

We will continue to maintain or exceed the high level of satisfaction, in excess of 80%, that both our injured worker and employer clients have come to expect.

Results

CLIENT SATISFACTION INDEX

	2003	2004	2005	2006	**2007**
Injured Workers	81%	87%	82%	81%	**83%**
Registered Employers	86%	85%	84%	84%	**84%**

Client Satisfaction Index: Injured Workers

In 2007, 83% of injured workers indicated satisfaction with the Commission's service attributes included in the Client Satisfaction Index. This achieves the expectations established in the board's measure and demonstrates a 2% increase in satisfaction over the 2006 level.

Client Satisfaction Index: Employers

In 2007, 84% of registered employers reported satisfaction with the Commission's service attributes included in the Client Satisfaction Index. This achieves the expectations established in the board's measure and is stable at the same level of satisfaction as in 2006.

Note: The Client Satisfaction Index examines injured workers' and employers' satisfaction with the Commission's delivery of service specifically as it relates to professionalism, willingness to listen, level of understanding, accuracy of information provided, amount of benefits, communications, timeliness of handling claims, promptness of service, respect, fairness, competency, and effective problem solving.

Return To Work Goal

We will decrease the time by which injured workers return or are ready to return to employment.

But en matière de service

Nous offrirons des services prompts, efficaces, justes, équitables et bienveillants à chacun de nos clients.

Indicateur

Nous continuerons à maintenir ou à dépasser le niveau de satisfaction élevé, soit supérieur à 80 %, auquel les travailleurs blessés et les employeurs s'attendent.

Résultats

INDICE SUR LA SATISFACTION DES CLIENTS

	2003	2004	2005	2006	**2007**
Travailleurs blessés	81 %	87 %	82 %	81 %	**83 %**
Employeurs inscrits	86 %	85 %	84 %	84 %	**84 %**

Indice sur la satisfaction des clients : les travailleurs blessés

En 2007, un total de 83 % des travailleurs blessés ont indiqué qu'ils étaient satisfaits par rapport aux attributs de service de la CSSIAT compris dans l'indice sur la satisfaction des clients. Ce pourcentage est conforme aux attentes précisées dans l'indicateur que le conseil d'administration a élaboré et représente une augmentation de 2 % par rapport à 2006.

Indice sur la satisfaction des clients : les employeurs

En 2007, un total de 84 % des employeurs inscrits ont indiqué qu'ils étaient satisfaits par rapport aux attributs de service de la CSSIAT compris dans l'indice sur la satisfaction des clients. Ce pourcentage est conforme aux attentes précisées dans l'indicateur que le conseil d'administration a élaboré et est comparable à celui de 2006.

Remarque : L'indice sur la satisfaction des clients évalue la satisfaction des travailleurs blessés et des employeurs à l'égard des services offerts par la CSSIAT sur les plans du professionnalisme, de la disposition à écouter, de la compréhension, de la précision des renseignements, du montant des prestations, des communications, du délai de traitement des réclamations, de la rapidité du service, du respect, de l'impartialité, de la compétence et des problèmes traités avec efficacité.

But en matière de reprise du travail

Nous réduirons la période écoulée avant que le travailleur blessé reprenne le travail ou soit prêt à le reprendre.

Measure

The median of paid compensation days for claimants with a return to work goal.

DAYS OF PAID COMPENSATION

	2002	2003	2004	2005	2006	**2007**
Median Days	21.0	21.0	23.0	21.0	23.0	**24.0**
Average Days	68.8	63.7	65.0	61.0	67.8	**65.5**
# of claimants	4,655	4,465	4,081	4,356	4,311	**4,394**

Results

The average number of days of paid compensation declined from 68 days in 2006, to 66 days in 2007.

Ninety-six percent of injured workers who lost time from work and are capable of work, return to employment following their injury. Four percent do not have employment immediately following closure of their claim; most of these workers return to their seasonal pattern of employment.

Efficiency Goal

We will hold the assessment rates to employers at the lowest level possible, consistent with the best possible benefits to clients.

Measure

At a minimum, we will maintain a fully-funded liability.

Results

Assessment Rate

The provisional 2007 assessment rate of $2.10 represents a decrease of $0.04 from the 2006 value. The decrease reflects an improvement in the Commission's funding status. In 2007, New Brunswick's rates continued to remain the lowest in Atlantic Canada.

Benefits to Clients

Payments to injured workers or third parties on their behalf totalled $127.0 million, consistent with 2006's payments of $127.2 million.

Indicateur

Le nombre médian de jours pendant lesquels le travailleur blessé ayant un but quant à la reprise du travail reçoit des prestations.

JOURS PENDANT LESQUELS LE TRAVAILLEUR BLESSÉ REÇOIT DES PRESTATIONS

	2002	2003	2004	2005	2006	**2007**
Nombre médian de jours	21,0	21,0	23,0	21,0	23,0	**24,0**
Jours moyens	68,8	63,7	65,0	61,0	67,8	**65,5**
Travailleurs blessés	4 655	4 465	4 081	4 356	4 311	**4 394**

Résultats

La moyenne de jours pendant lesquels les travailleurs blessés reçoivent des prestations est passée de 68 jours en 2006 à 66 jours en 2007.

Un total de 96 % des travailleurs blessés qui se sont absentés du travail et qui sont aptes au travail le reprennent après leur blessure. Par ailleurs, 4 % n'ont pas d'emploi immédiatement quand leur réclamation prend fin. La plupart de ces travailleurs reprennent leur tendance saisonnière d'emploi.

But en matière d'efficacité

Nous garderons les taux de cotisation des employeurs aussi bas que possible en accord avec le versement des meilleures prestations possibles aux clients.

Indicateur

Au strict minimum, nous maintiendrons une dette entièrement provisionnée.

Résultats

Taux de cotisation moyen

Le taux de cotisation moyen provisoire de 2007, qui se chiffre à 2,10 $, représente une diminution de 0,04 $ par rapport au taux de 2006. La diminution reflète une amélioration du niveau de capitalisation de la CSSIAT. En 2007, le taux de cotisation moyen du Nouveau-Brunswick a continué à être le taux le plus bas au Canada atlantique.

Prestations versées aux clients

Les prestations versées aux travailleurs blessés ou à des tiers en leur nom se sont chiffrées à 127,0 millions de dollars, ce qui est comparable aux prestations de 127,2 millions de dollars versées en 2006.

Funded Liability and Investment Portfolio
Investments held to meet future benefit obligations for past injuries reached $880 million at the end of 2007, representing a 105.4% funded liability. The WHSCC investment portfolio produced an annual return of −0.44%.

Fraud and Abuse
The Commission conducted 241 investigations, advancing the principles of detecting, preventing and deterring fraud and abuse. These investigations resulted in present and future claim cost savings in excess of $1.25 million.

Third Party Actions
Third party action recoveries provided cost relief to employers of approximately $2.7 million, with injured workers receiving $527,698 in addition to compensation benefits. The cost relief provided is equivalent to the revenue generated by $0.035 on the average assessment rate.

Staff Satisfaction Goal
Our employees will consider the Commission a good place to work.

Measure
We will continue to maintain or exceed the high level of satisfaction, in excess of 80%, that our employees have come to expect.

In addition, other indicators that will be measured in support of the goal and compared to the most recent five-year average include:
- Absenteeism
- Internal promotions
- Health and safety
- Staff turnover

Results
Employee Satisfaction Survey
The employee satisfaction survey was re-administered in the fall. The response rate was 84%, with 87% of those respondents indicating that they find WHSCC "a good place to work". The measure, as set by the board of directors, indicates, "when compared to the most recent three-year average, the employee annual satisfaction survey will produce a consistently high rating." While the response rate of 87% for 2007 is slightly lower than the three-year average of 90.6%, it still meets the high standards expected by our employees.

Dette provisionnée et portefeuille de placement
Les placements détenus pour satisfaire aux obligations futures au titre des prestations pour des blessures antérieures ont atteint 880 millions de dollars à la fin de 2007, ce qui représente une dette provisionnée de 105,4 %. Le portefeuille de placement de la CSSIAT a produit un rendement annuel de -0,44 %.

Fraude et abus
La CSSIAT a mené 241 enquêtes, qui reflètent les principes du dépistage et de la prévention des cas de fraude et d'abus. Ces enquêtes ont donné lieu à des économies au titre des réclamations actuelles et futures se chiffrant à plus de 1,25 million de dollars.

Recours contre les tiers
Grâce aux recouvrements de tiers, certains employeurs ont obtenu une libération des coûts se chiffrant à environ 2,7 millions de dollars et les travailleurs blessés ont reçu 527 698 $ en plus des prestations d'indemnisation. La libération des coûts équivaut au revenu produit par 0,035 $ du taux de cotisation moyen.

But en matière de satisfaction du personnel
Notre personnel considérera la CSSIAT comme un bon employeur.

Indicateur
Nous continuerons à maintenir ou à dépasser le niveau de satisfaction élevé, soit supérieur à 80 %, auquel les employés de la CSSIAT s'attendent.

Les autres indicateurs qui seront utilisés à l'appui du but et comparés à la moyenne pour les cinq dernières années comprennent :
- l'absentéisme;
- les promotions internes;
- la santé et la sécurité;
- le roulement du personnel.

Résultats
Sondage sur la satisfaction des employés
On a effectué à nouveau un sondage sur la satisfaction des employés à l'automne. Le taux de réponse se chiffrait à 84 % et de ce nombre, 87 % ont indiqué qu'ils considèrent la CSSIAT comme « un bon employeur ». Selon l'indicateur établi par le conseil d'administration, « par rapport à la moyenne pour les trois dernières années, le sondage sur la satisfaction des employés effectué chaque année produira des taux de satisfaction élevés, et ce, de façon constante. » Bien que le taux de réponse de 87 % pour 2007 soit légèrement inférieur à la moyenne de trois années

Absenteeism

Employees were absent from work an average of 8.73 days. This is slightly higher than the five-year average of 8.21 days. The Human Resources Department, along with the directors and managers, will monitor attendance and help employees through the attendance management program. Despite the slightly higher absence rate, 14.2% of our employees were recognized for perfect attendance in 2007, and a significant number have this record for more than one year in a row.

Internal Promotions

In 2007, 104 competitions were opened and completed, and 17 of these were cancelled. The vacancy rate in unfilled positions was 11.0, lower than the five-year average of 13.19. Of the competitions opened and not cancelled, 62 were for regular budgeted positions and resulted in 16 internal promotions, a slight decrease from the five-year average of 18.2.

Health and Safety

The WHSCC completed another successful year with our Health and Safety Program. The number of accepted claims in 2007 was 11, which is lower than the five-year average of 14.6. Of the accepted claims, two were lost time totalling 58 days and costing just over $14,000, the lowest claims' cost for the Commission since 2002. The Commission has an active incident and hazard reporting procedure and this supports the positive health and safety environment.

Staff Turnover

Twenty-four employees left the organization, including seven retirements. This indicates a staff turnover rate of 5.5%, which is consistent with the five-year average of 5.1%. The majority of those exiting the organization left to work elsewhere, either as a promotion or to follow another career path. With the current economic environment and private enterprise employment opportunities, recruiting and retaining employees is a challenge, and will be closely monitored in 2008.

de 90,6 %, il indique que la CSSIAT satisfait toujours aux normes élevées auxquelles nos employés s'attendent.

Absentéisme

Le nombre moyen de jours d'absence par employé était de 8,73 jours. Il s'agit d'un taux légèrement supérieur à la moyenne de cinq exercices de 8,21 jours. Le Service des ressources humaines, ainsi que les directeurs et les responsables, surveilleront l'absentéisme et aideront les employés par le biais du programme de gestion des présences. Malgré le taux d'absentéisme légèrement plus élevé, 14,2 % des employés ont été reconnus pour leur assiduité parfaite en 2007 et un grand nombre d'entre eux ont eu une assiduité parfaite plus d'une année de suite.

Promotions internes

Un total de 104 postes ont fait l'objet d'un concours en 2007. De ces concours, 17 ont été annulés. Le taux d'emplois vacants se chiffrait à 11,0, soit un taux inférieur à la moyenne de cinq exercices de 13,19. Soixante-deux des postes qui ont fait l'objet d'un concours et qui n'ont pas été annulés étaient des postes permanents prévus au budget. Seize de ces postes ont donné lieu à des promotions internes, soit une légère diminution comparativement à la moyenne de cinq exercices de 18,2.

Santé et sécurité

La CSSIAT a continué de connaître de bons résultats pour ce qui est de son programme de santé et de sécurité. Un total de 11 réclamations ont été acceptées en 2007, soit un chiffre inférieur à la moyenne de cinq exercices de 14,6. Deux des réclamations acceptées comprenaient une interruption de travail totalisant 58 jours et des coûts se chiffrant à un peu plus de 14 000 $. Il s'agit des coûts des réclamations les moins élevés pour la CSSIAT depuis 2002. La CSSIAT a une procédure efficace pour signaler les incidents et les dangers, ce qui renforce des conditions de santé et de sécurité favorables.

Roulement du personnel

Vingt-quatre employés ont quitté l'organisme et de ce nombre, sept ont pris leur retraite. Le taux de roulement du personnel s'est chiffré à 5,5 %, ce qui est comparable à la moyenne de cinq exercices de 5,1 %. La plupart des personnes qui ont quitté l'organisme l'ont quitté en vue d'une promotion ou de poursuivre une autre carrière ailleurs. Le climat économique actuel et les possibilités d'emploi chez les entreprises privées rendent plus difficile le recrutement et le maintien d'employés. On devra surveiller la situation de près au cours du prochain exercice.

WORKSAFE SERVICES DIVISION

Overview

The WorkSafe Services Division of the WHSCC administers New Brunswick's *Occupational Health and Safety (OHS) Act* and the New Brunswick *Workers' Compensation (WC) Act*. The division promotes workplace health and safety through a variety of injury prevention initiatives; provides businesses with in-depth health and safety planning and consulting services; and conducts health and safety inspections, accident investigations, and arbitration hearings under the *OHS Act*. The division provides injured workers with services related to claim adjudication, case management, benefits payments, and return-to-work assistance. With 236 staff, the WorkSafe Services Division is accessible to employers and workers in four service locations: Bathurst, Grand Falls, Dieppe and Saint John.

Highlights

- WorkSafe Services health and safety officers conducted 6,838 workplace inspections, and wrote 5,193 orders under the *OHS Act* and Regulations.

- WorkSafe Services prevention staff carried out 14,701 activities with workplace parties in the areas of education, ergonomics, hygiene, general consulting and officer interventions.

- The Commission created 25,899 claim files. Approximately one-half of these files had no application for benefits or involved no claim costs (notification of "event" only or billing from physician with no subsequent application from the worker for benefits).

- The Commission adjudicated 12,987 applications for claims, a slight reduction (0.4%) from 2006; 1,171 were rejected as being non work-related or an uninsured employer. Of those accepted, 6,135 involved lost time of at least one day (a 1.8% increase over 2006), and 5,674 were no lost-time claims (medical costs only, and representing a 3.7% decrease from 2006). There were eight work-related fatalities, representing a 26% decrease from 2006.

DIVISION DES SERVICES DE TRAVAIL SÉCURITAIRE

Aperçu

La Division des services de travail sécuritaire de la CSSIAT voit à l'application de la *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail* et de la *Loi sur les accidents du travail* du Nouveau-Brunswick. Elle promouvoit la santé et la sécurité au travail au moyen de diverses initiatives de prévention des blessures; offre aux entreprises des services complets de planification et de consultation en matière de santé et de sécurité; et procède à des inspections, à des enquêtes sur des accidents et à des audiences d'arbitrage en vertu de la *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail*. Par ailleurs, elle fournit aux travailleurs blessés des services de prise de décision sur les réclamations et de gestion des réclamations; des prestations; et de l'aide à reprendre le travail. La Division, qui compte 236 employés, offre des services aux employeurs et aux travailleurs à partir de quatre points de service : Bathurst, Grand-Sault, Dieppe et Saint John.

Faits saillants

- Les agents de santé et de sécurité ont effectué 6 838 inspections et donné 5 193 ordres en vertu de la *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail* et ses règlements.

- Les employés de la Division chargés de la prévention ont organisé 14 701 activités pour les travailleurs et les employeurs, et ce, dans les secteurs de l'éducation, de l'ergonomie, de l'hygiène, de la consultation générale et d'interventions par les agents de santé et de sécurité.

- La CSSIAT a créé 25 899 dossiers de réclamation. Environ la moitié de ces dossiers ne comprenaient pas de demande de prestations ni de coûts des réclamations (avis d'incident seulement ou facture d'un médecin sans demande d'indemnisation subséquente du travailleur).

- La CSSIAT a pris une décision sur 12 987 réclamations, soit une légère diminution de 0,4 % par rapport à 2006. De ces réclamations, 1 171 ont été refusées parce qu'elles n'étaient pas liées au travail ou que l'employeur n'était pas inscrit auprès de la CSSIAT. Des réclamations acceptées, 6 135 comprenaient une interruption de travail d'au moins un jour, ce qui représente une augmentation de 1,8 % comparativement à 2006, et 5 674 ne comprenaient aucune interruption de travail (frais médicaux seulement), soit une diminution de 3,7 % par rapport à 2006. Huit accidents mortels liés au travail sont survenus, soit une diminution de 26 % comparativement à 2006.

- Some injured workers require more comprehensive support from the WHSCC to help them recover from their injuries and return to employment. This assistance is provided through case management teams located in the regional offices, and may last for several months, or, in the most severe cases, several years. In 2007, 4,584 claimants received these services.

- The WHSCC also provides pension and long-term disability benefits to workers with a residual disability resulting from the accident. At the end of the year, there were 1,237 pre-1982 accident pensioners (a 3.7% reduction from 2006), and 2,509 injured workers receiving long-term disability (an increase of 2.2%). Pension benefits were provided to 527 spouses and dependants (a 4.4% decrease).

Activities

The WorkSafe Services Division's activities are intended to meet the requirements of the legislation it administers, while supporting the corporate mission, and achieving the goals of accident prevention, client satisfaction, and a timely, safe and effective return to work.

Prevention

Industry Sectors

The WorkSafe Services division administers the *OHS Act* for all New Brunswick workplaces. The division concentrates its efforts on those industries and workplaces that are identified, through statistical analysis, as higher risk due to the number and cost of occupational injuries.

Focus Industries

The division continued to concentrate a considerable amount of its health and safety resources on industries with high numbers of claims and costs. The Commission allocates its resources and activities across the New Brunswick economy in the following manner:

- Certains travailleurs blessés ont besoin de services plus spécialisés de la CSSIAT en vue de se rétablir de leurs blessures et de reprendre le travail. Des équipes de gestion des réclamations, lesquelles sont situées dans les bureaux de région, offrent ces services qui peuvent être d'une durée de plusieurs mois, voire plusieurs années dans les cas très graves. En 2007, un total de 4 584 travailleurs blessés ont reçu ces services.

- Par ailleurs, la CSSIAT verse des prestations de pension et d'invalidité à long terme aux travailleurs qui sont atteints d'une invalidité résiduelle par suite de leur accident. À la fin de l'exercice, la CSSIAT versait une pension à 1 237 travailleurs blessés pour un accident survenu avant 1982, soit une diminution de 3,7 % comparativement à 2006, et 2 509 travailleurs blessés recevaient des prestations d'invalidité à long terme, ce qui représente une augmentation de 2,2 %. La CSSIAT a versé des prestations de pension à 527 conjoints et personnes à charge. Il s'agit d'une diminution de 4,4 %.

Activités

Les activités de la Division visent à satisfaire aux exigences des lois qu'elle applique, tout en appuyant la mission de la CSSIAT et en atteignant les buts qui traitent de la prévention des accidents, de la satisfaction des clients et de la reprise du travail efficace, rapide et en toute sécurité.

Prévention

Secteurs d'industries

La Division voit à l'application de la *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail* pour tous les lieux de travail néo-brunswickois, et concentre ses efforts sur les industries et les lieux de travail qui, d'après des analyses statistiques, comportent un risque plus élevé en raison du nombre de blessures subies au travail et de leur coût.

Industries ciblées

La Division a continué à consacrer d'importantes ressources en matière de santé et de sécurité aux industries affichant un nombre de réclamations et des coûts très élevés. La CSSIAT affecte ses ressources et organise des activités dans l'ensemble du Nouveau-Brunswick de la façon suivante :

Industry	% of Resources Allocated
Agriculture, Natural Resources	13%
Manufacturing, Light	8%
Manufacturing, Heavy	13%
Manufacturing, Metal & Machinery	7%
Construction & Transportation	23%
Wholesale Trade	2%
Retail Trade	6%
Finance & Insurance	3%
Government, Education, Health	19%
Accommodation, Amusement	4%

In 2007, four industries were identified for particular attention, due to high accident frequency or serious work risks: sawmills, nursing homes, fish processing, and supermarkets. Commission staff meet with employer associations in these industries to discuss accident issues, recommend improved practices, and encourage active promotion of health and safety. These industries receive increased visits and inspections by health and safety officers, and Commission staff are available to help them develop and enhance health and safety programs.

The number of accidents fell by 17% for these four industries (from 1,690 to 1,443), and the accident frequency fell from 8.23 per 100 workers to 6.71, a 23% improvement. It should be noted, however, that two of these industries saw significant employment changes in 2007, which may not be fully reflected in the Commission's current data.

In addition to the four major focus industries, other industry groups may be selected for small initiatives, identified by serious accidents or changes in the industry. The Commission continues such initiatives in potato harvesting and forestry.

Focus Firms

Each year, WorkSafe Services Division staff identify individual workplaces for focused attention based on the accident history of their industry group, and the individual firm's accident record. In 2007, the selection process was reviewed and modified to better fit the activity to the size and capacity of the workplace to implement a health and safety program, and to increase legislation compliance activities for firms not meeting the expectations set for improvements.

Industrie	% de ressources affectées
Agriculture, ressources naturelles	13 %
Fabrication légère	8 %
Fabrication lourde	13 %
Fabrication, métaux et machines	7 %
Construction et transport	23 %
Commerce de gros	2 %
Commerce de détail	6 %
Finances et assurances	3 %
Gouvernement, éducation, santé	19 %
Hébergement, divertissement	4 %

En 2007, quatre industries ont fait l'objet d'une attention particulière en raison de leur nombre élevé d'accidents ou de risques graves liés au travail, soit les scieries, les foyers de soins, la transformation du poisson et les supermarchés. Des employés de la CSSIAT rencontrent des associations d'employeurs de ces industries pour discuter de questions qui traitent d'accidents, recommander de meilleures pratiques, et encourager la promotion active de la santé et de la sécurité. Ces industries font l'objet d'un plus grand nombre de visites et d'inspections par des agents de santé et de sécurité. Les employés de la CSSIAT les aident à mettre au point et à améliorer leur programme de santé et de sécurité.

Le nombre d'accidents de ces quatre industries est passé de 1 690 à 1 443, soit une diminution de 17 %, et la fréquence des accidents est passée de 8,23 à 6,71 par 100 travailleurs, ce qui représente une amélioration de 23 %. Cependant, il est à remarquer que deux de ces industries ont connu des changements importants au niveau de l'emploi en 2007. Les données actuelles de la CSSIAT ne reflètent peut-être pas clairement ces changements.

En plus des quatre industries ciblées, d'autres groupes d'industries peuvent être choisis pour des initiatives à plus petite échelle. Ces initiatives sont entraînées par des accidents graves ou des changements au sein de l'industrie. La CSSIAT poursuit toujours ces initiatives dans l'industrie de la récolte de pommes de terre et de l'exploitation forestière.

Entreprises ciblées

Chaque exercice, les employés de la Division des services de travail sécuritaire déterminent les lieux de travail individuels sur lesquels ils doivent concentrer leur attention selon le dossier des accidents du groupe d'industries ainsi que celui du lieu de travail. En 2007, la Division a examiné et modifié le processus de sélection pour que l'activité corresponde mieux à la taille du lieu de travail et à sa capacité de mettre en œuvre un programme de santé et de sécurité,

A health and safety intervention is conducted at three levels:

- *Primary Workplaces* — These are workplaces with higher costs/accident frequency rates identified for priority intervention. Objectives are injury reduction and health and safety infrastructure building. Health and safety consultants lead these interventions with support from other staff (ergonomists, education consultants, officers). The Commission may provide assistance for several years.

- *Secondary Workplaces* — These are midsize workplaces with higher costs/accident frequency rates identified for a less intensive intervention. Objectives continue to be reducing accidents and building a safety infrastructure.

- *Tertiary Workplaces* — These workplaces receive one or more inspections from a health and safety officer during the year to examine legislation compliance, issue orders for improvement and provide information on safe work practices.

In 2007, 85 active companies received in-depth assistance with health and safety programs. These efforts include the implementation of the Commission-developed ***5*22*** health and safety model. Focus firms show a continuing improvement in reducing accident frequency, decreasing by 15%, from 14.4 accidents per 100 workers in 2006 to 12.2 in 2007. This represents a significantly larger improvement than that of the general population of employers.

Education

Workplace Health and Safety Workshops

The Commission's education consultants conducted 568 workplace health and safety workshops around the province, on topics including due diligence, worker/employer responsibilities, accident investigation, developing health and safety programs, trenching, and fall protection.

et pour augmenter les mesures de vérification du respect de la loi pour les entreprises qui ne satisfont pas aux attentes quant aux améliorations.

Les interventions en matière de santé et de sécurité s'effectuent à trois niveaux :

- *Interventions primaires* – Les lieux de travail qui présentent des coûts et une fréquence d'accidents plus élevés, et qui sont désignés pour recevoir une intervention prioritaire. Les objectifs sont la réduction des blessures et l'établissement d'une infrastructure de santé et de sécurité. Des conseillers en santé et en sécurité mènent ces interventions avec l'appui d'autres employés (conseillers en ergonomie, conseillers en éducation, agents). La CSSIAT peut offrir de l'aide pendant plusieurs années.

- *Interventions secondaires* – Les lieux de travail de taille moyenne qui présentent des coûts et une fréquence d'accidents plus élevés, et qui sont désignés pour recevoir une intervention moins poussée. Les objectifs sont toujours la diminution du nombre d'accidents et l'établissement d'une infrastructure de sécurité.

- *Interventions tertiaires* – Ces lieux de travail font l'objet d'une ou de plusieurs inspections par un agent de santé et de sécurité au cours de l'exercice pour vérifier la conformité à la loi, donner des ordres en vue d'améliorations et donner des renseignements sur les pratiques de travail sécuritaires.

En 2007, la CSSIAT a travaillé de près avec 85 entreprises afin de les aider à mettre sur pied un programme de santé et de sécurité. L'initiative comprenait la mise en œuvre du modèle de santé et de sécurité que la CSSIAT a élaboré, soit le programme ***5*22***. Les entreprises ciblées démontrent une amélioration continue pour ce qui est de la réduction de la fréquence d'accidents, laquelle est passée de 14,4 accidents par 100 travailleurs en 2006 à 12,2 accidents en 2007, soit une diminution de 15 %. Il s'agit d'une amélioration considérablement plus importante que celle que la population générale d'employeurs a connue.

Éducation

Ateliers à l'intention des lieux de travail

Les conseillers en éducation de la CSSIAT ont présenté 568 ateliers à des lieux de travail néo-brunswickois. Les sujets traités comprenaient la diligence raisonnable; les responsabilités des travailleurs et des employeurs; les enquêtes sur les accidents; l'élaboration d'un programme de santé et de sécurité; l'excavation de tranchées; ainsi que la protection contre les chutes.

Provincial Health and Safety Workshops

The WorkSafe Services Division conducted a number of public workshops throughout the province, which attracted a total of 1,564 participants. Focus for 2007 continued to be on the 3-day Joint Health and Safety Committee (JHSC) Core Training workshop.

Other workshops held in 2007 include: the OHS Act, Contractor Health and Safety, Workplace Hazardous Materials Information System (WHMIS), Rate Setting, Roles and Responsibilities in Return to Work, Safety Talks and Hazard Identification and Risk Assessment. With the enforcement of new JHSC legislation in June, the division held a number of workshops throughout the province, outlining the requirements of the amended legislation. Workshops were held in Bathurst, Caraquet, Dalhousie, Edmundston, Fredericton, Grand Falls, Miramichi, Moncton, Saint John, Sussex and Woodstock.

Youth-focused Health and Safety Education

Youth initiatives remained a priority for the Commission, with close to 77,800 students receiving some form of health and safety orientation.

The Commission continued to foster a co-operative relationship with the Department of Education. The Commission was actively involved in writing and developing occupational health and safety curricula and programs for all school levels, and produced many support resources specifically for teachers.

Significant activities in the 2006-07 school year include: distribution of Stella the Safety Skunk program into French elementary schools; the launch of the No Mercy youth campaign; and, the launch of the third student video contest, through the Department of Education. These programs will continue in 2008.

Other youth-focused educational activities* include:

- Teachers reported that more than 26,000 students were exposed to WHSCC health and safety activities and resources.
- The WHSCC's youth programs co-ordinator conducted workshops for 226 students.

Ateliers publics

La Division a offert un certain nombre d'ateliers publics dans l'ensemble de la province. Les ateliers comptaient 1 564 participants. La formation de base de trois jours pour les membres de comités mixtes d'hygiène et de sécurité a continué d'attirer l'attention en 2007.

Par ailleurs, la Division a offert d'autres ateliers sur des sujets tels la *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail*; les entrepreneurs et la santé et la sécurité; le Système d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail (SIMDUT); l'établissement des taux de cotisation; la reprise du travail : les droits et les responsabilités; les exposés sur la sécurité; ainsi que la détermination des dangers et l'évaluation des risques. La Division a également offert un certain nombre d'ateliers dans l'ensemble de la province portant sur les exigences découlant des nouvelles modifications législatives touchant les comités mixtes d'hygiène et de sécurité qui sont entrées en vigueur en juin. Des ateliers ont eu lieu à Bathurst, Caraquet, Dalhousie, Edmundston, Fredericton, Grand-Sault, Miramichi, Moncton, Saint John, Sussex et Woodstock.

Programmes de santé et de sécurité à l'intention de la jeunesse

Les initiatives à l'intention de la jeunesse ont continué à être une priorité à la CSSIAT. Une orientation en matière de santé et de sécurité a été présentée à près de 77 800 élèves.

La CSSIAT a continué à favoriser une relation de collaboration avec le ministère de l'Éducation. Elle a pris une part active à la rédaction et à l'élaboration de programmes d'études en matière de santé et de sécurité pour tous les niveaux scolaires et a produit de nombreuses ressources de soutien à l'intention des enseignants.

Parmi les principales activités organisées pendant l'année scolaire 2006-2007, on retrouve la distribution du programme Stella la mouffette de sécurité aux écoles primaires francophones; le lancement de la campagne visant les jeunes appelée Pas de pitié; et le lancement du troisième concours de vidéos à l'intention des élèves par le biais du ministère de l'Éducation. Ces programmes se poursuivront en 2008.

On a entrepris d'autres activités éducatives* axées sur les jeunes, notamment :

- selon les enseignants, plus de 26 000 élèves ont participé à des activités en matière de santé et de sécurité de la CSSIAT;
- la coordonnatrice des programmes à l'intention de la jeunesse de la CSSIAT a présenté des ateliers à 226 élèves;

- 9,711 students (compared to 3,927 last year) either completed or are still working on completing the Passport to Safety online test.
- 4,000 students participated in the Safety Start program, from September 1, 2006 - July 1, 2007.
- 1,127 students attended presentations conducted by WHSCC education consultants.
- 21,770 students were exposed to WHSCC occupational health and safety resources through partnership with the 18 regional Service Canada Centres for Youth.
- The WHSCC, in partnership with Smart Risk, hosted a Heroes tour, exposing 10,000 high school students to occupational health and safety.
- 325 students participated in a Progressive Agriculture Safety Day, held in St. Léonard.
- 1,797 students were exposed to an array of occupational health and safety resources, information and links through the WHSCC's YouthSafe website.
- 2,102 students were exposed to occupational health and safety components through the SAFET-E Card since August 29, 2006.

*Youth statistics are based on the school calendar year.

No Mercy Campaign

The WHSCC's 2007 youth campaign, No Mercy, was launched in March, and was designed on the concept that the machinery and materials you work with show no mercy if you skip steps and cut corners. Aimed at high school students, its primary objectives were to: generate awareness of workplace health and safety, smart risk taking and injury prevention; provide future and current young workers with workplace safety and prevention support resources; and provide teachers with optional resources supporting safety education. The campaign included a poster series, educational resources and branded student give-aways, and a No Mercy micro-site, all designed to drive traffic to a new youth website — ***YouthSafe.ca***. The campaign won third place in the External Communications Campaign category of the American Association of State Compensation Insurance Funds (AASCIF) Communication Awards.

Small Business Campaign

The WHSCC and the Canadian Federation of Independent Business (CFIB) implemented a joint small business campaign, to educate small businesses in New Brunswick on their legislative duties

- un total de 9 711 élèves (comparativement à 3 927 l'exercice dernier) ont terminé l'évaluation en ligne de *Passeport Sécurité* ou sont en train de faire l'évaluation;
- un total de 4 000 élèves ont participé au programme Sécurité en premier entre le 1er septembre 2006 et le 1er juillet 2007;
- les conseillers en éducation de la CSSIAT ont fait des présentations à 1 127 élèves;
- un total de 21 770 élèves ont reçu des ressources en matière de santé et de sécurité de la CSSIAT par le biais d'un partenariat avec 18 Centres Service Canada pour jeunes régionaux;
- la CSSIAT et son partenaire, la fondation Sauve-qui-pense, ont accueilli la tournée LES HÉROS, à laquelle ont participé 10 000 élèves du niveau secondaire;
- un total de 325 élèves ont participé à la *Progressive Agriculture Safety Day*, qui a eu lieu à Saint-Léonard;
- un total de 1 797 élèves ont eu accès à toute une gamme de ressources en matière de santé et de sécurité, de renseignements et de liens par le biais du site Web de Sécurité Jeunesse de la CSSIAT;
- un total de 2 102 élèves ont reçu des ressources relatives à l'hygiène et à la sécurité au travail au moyen de la CYBERCARTE DE SÉCURITÉ depuis le 29 août 2006.

*Ces statistiques sont établies en fonction de l'année scolaire.

Campagne Pas de pitié

La CSSIAT a lancé la campagne Pas de pitié à l'intention des jeunes en mars 2007. La campagne repose sur le concept que les machines et les matériaux avec lesquels on travaille n'auront pas de pitié si on saute des étapes et on prend des raccourcis. La campagne, qui s'adresse aux élèves du secondaire, vise surtout à sensibiliser les élèves à la santé et à la sécurité au travail; à encourager la prise de risques calculés et la prévention des blessures; à offrir aux jeunes travailleurs des ressources de soutien en matière de prévention et de sécurité au travail; et à donner aux enseignants les ressources facultatives pour appuyer l'éducation en matière de sécurité. La campagne comprenait une série d'affiches, des ressources éducatives, des cadeaux promotionnels portant le logo Pas de pitié et un microsite, tous conçus spécialement pour attirer le public à un nouveau site à l'intention des jeunes, soit ***www.youthsafe-securitejeunesse.ca***. La campagne a décroché la troisième place dans la catégorie des campagnes de communication externes du concours de communication de l'American Association of State Compensation Insurance Funds.

Campagne visant les petites entreprises

La CSSIAT et la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante (FCEI) ont mis en œuvre une campagne visant les petites entreprises de la province pour les renseigner sur leurs obligations

and to help them identify and control workplace hazards. In June, representatives from the CFIB distributed CDs containing important health and safety information, particularly geared to small enterprises. The expectation is to visit all CFIB member firms by June 2008. Once the firm completes the steps suggested on the CD, they are encouraged to advise the CFIB, and, subsequently, they would be recognized in an ad in the newspaper of their choice. As of December, 12 companies were recognized.

Zero Tolerance

In 2005, the WHSCC developed a strategy to aggressively promote and enforce zero tolerance in areas with a high incidence of fatalities, injuries and near misses — trenching, lockout and tag, and fall protection. The Commission continues to rigorously apply the legislative requirements and is issuing an increased number of stop-work orders and requirements for training of workers in these areas.

Musculoskeletal Injury (MSI) Prevention

An MSI program was developed in recognition of the fact that costs of work-related musculoskeletal injuries range from $35 to $43 million per year, with MSI claims making up 38% of all long-term claim costs. Major risk factors are forceful exertion (overexertion), which accounts for 61% of all MSI claims; repetitive motion, accounting for 11%; and awkward posture or other ergonomic major risk factors, at 27%. Risks exist in many, if not all, industries. The MSI prevention strategy includes consultation assistance (help with implementing ergonomic programs), education (education offerings related to MSI reduction), and compliance (increased attention by health and safety officers to safe practices, orders where appropriate, and accident/incident investigation).

Events

WorkSafe Services staff participated in a number of events with industries, associations and groups throughout the year, promoting the Commission's prevention and return-to-work messages.

législatives et les aider à déterminer et à maîtriser les dangers au lieu de travail. En juin, des représentants de la FCEI ont distribué des CD présentant des renseignements importants sur la santé et la sécurité visant tout particulièrement les petites entreprises. On prévoit visiter toutes les entreprises membres de la FCEI d'ici juin 2008. Lorsqu'une entreprise termine les étapes proposées dans le CD et en avise la FCEI, on fait passer une annonce dans le journal de son choix en guise de reconnaissance. Au mois de décembre, 12 entreprises avaient été reconnues.

Tolérance zéro

En 2005, la CSSIAT a élaboré une stratégie en vue de promouvoir et d'appliquer de façon agressive la tolérance zéro dans les secteurs affichant un nombre élevé d'accidents mortels, de blessures et de quasi-accidents, notamment dans les secteurs de l'excavation de tranchées; du verrouillage et de l'étiquetage; et de la protection contre les chutes. La CSSIAT continue à voir à l'application rigoureuse des exigences législatives. Elle donne un plus grand nombre d'ordres d'arrêt des travaux et impose des exigences par rapport à la formation des travailleurs.

Prévention des lésions musculo-squelettiques

Un programme de prévention des lésions musculo-squelettiques a été élaboré. Le coût de ces lésions se chiffre entre 35 et 43 millions de dollars par année, et les réclamations pour ces lésions représentent 38 % des coûts de toutes les réclamations à long terme. Les principaux facteurs de risque sont l'effort excessif (61 % de toutes les lésions musculo-squelettiques); les mouvements répétés (11 %); et les postures malaisées ou autres facteurs de risques ergonomiques importants (27 %). Les risques d'une lésion musculo-squelettique existent dans toutes les industries ou presque. La stratégie de prévention des lésions musculo-squelettiques comprend des services de consultation (de l'aide à mettre en œuvre un programme ergonomique); de l'éducation (séances portant sur la réduction du nombre de lésions musculo-squelettiques); et la conformité (plus grande attention portée aux pratiques de travail sécuritaires par les agents de santé et de sécurité; ordres, quand cela convient; et enquêtes sur les accidents / incidents).

Activités

Au cours de l'exercice, les employés de la Division ont pris part à un certain nombre d'activités avec des industries, des associations et des groupes divers afin de promouvoir la prévention et la reprise du travail.

SMARTRISK Heroes Tour

In conjunction with the No Mercy campaign, the WHSCC, in partnership with the Insurance Bureau of Canada and the New Brunswick Safety Council, sponsored the internationally-acclaimed SMARTRISK Heroes *"Be Smart. Be Safe."* Tour. The tour featured a dynamic one-hour presentation, aimed at helping high-school students learn to make safe choices. The presentation combined a lively multi-media show with the testimony of teenaged injury survivors like Sean Fowler, who recounted how he lost an arm and a leg in a preventable injury. More than 11,000 high-school students in seven communities viewed the presentations.

Progressive Agriculture Safety Day

The WHSCC partnered with Potatoes New Brunswick and more than 30 local service providers and businesses to deliver a Progressive Agriculture Safety Day to more than 300 students at École Grande-Rivière in St. Léonard. This marked not only the first time the event was hosted in Atlantic Canada, but also the first time it was ever hosted in French. Students cycled through more than 13 safety stations to learn more about safety at home, at school and in the workplace. Each participant received a T-shirt and a bag with safety-related products and information. This pilot was so successful that two more are planned for the 2007-2008 school year.

WHSCC Health and Safety Conference

Every fall, the WHSCC hosts a public health and safety conference. In 2007, the 27th Annual Health and Safety Conference and Trade Show, was held in Saint John, October 14-16. The conference drew 643 participants, representing all stakeholder groups, and featured a selection of 22 different workshops and 30 exhibitor booths, showcasing innovative health and safety products and services.

Keynote speaker was Duncan Hawthorne, president and CEO of Bruce Power, who gave an impassioned speech on the responsibility of everyone in the workplace to respect health and safety and make it "job one". Survey results for the conference overall were very positive. The WHSCC extends thanks to the members of the External Stakeholder Advisory Committee for their help in presenting another successful conference.

Tournée LES HÉROS de la fondation Sauve-qui-pense

Dans le cadre de la campagne Pas de pitié, la CSSIAT et ses partenaires, soit le Bureau d'assurance du Canada et le New Brunswick Safety Council Inc., ont commandité la tournée de la présentation de renommée internationale LES HÉROS de la fondation Sauve-qui-pense intitulée « La prévention, c'est génial! ». La présentation dynamique d'une heure enseignait aux élèves des écoles secondaires comment faire des choix sécuritaires. On a eu recours à une divertissante présentation multimédia ainsi qu'au témoignage de Sean Fowler, un adolescent qui a raconté comment il a perdu une jambe et un bras à la suite d'une blessure qui aurait pu être évitée. Plus de 11 000 élèves d'écoles secondaires de sept communautés ont assisté à la présentation.

Progressive Agriculture Safety Day

La CSSIAT a formé un partenariat avec Pommes de terre Nouveau-Brunswick et plus de 30 fournisseurs de services et entreprises de la région pour organiser une *Progressive Agriculture Safety Day* à l'intention de plus de 300 élèves de l'École Grande-Rivière, à Saint-Léonard. Il s'agissait de la première fois que l'activité était offerte au Canada atlantique, ainsi que la première fois qu'elle était présentée en français. Les élèves ont visité plus de 13 postes de sécurité afin d'en apprendre davantage sur la sécurité à la maison, à l'école et au lieu de travail. Chaque participant a reçu un t-shirt ainsi qu'un sac contenant des articles et des renseignements liés à la sécurité. La journée a été une grande réussite et on en prévoit deux autres pour l'année scolaire 2007-2008.

Conférence en matière de santé et de sécurité de la CSSIAT

Chaque automne, la CSSIAT accueille une conférence publique en matière de santé et de sécurité. En 2007, la 27e conférence annuelle en matière de santé et de sécurité et exposition commerciale de la CSSIAT a eu lieu du 14 au 16 octobre, à Saint John. Un total de 643 délégués y ont pris part, dont des participants représentant tous les groupes d'intervenants. La conférence comptait 22 ateliers ainsi que 30 stands d'exposants, qui ont mis en valeur les plus récents produits et services de santé et de sécurité.

Le conférencier d'honneur était le président-directeur général de Bruce Power, Duncan Hawthorne, qui a prononcé un discours passionné sur la responsabilité de toutes les parties au lieu de travail de respecter la santé et la sécurité, et d'en faire une priorité. Les résultats du sondage de la conférence en général ont été très positifs. La CSSIAT désire remercier les membres du comité consultatif externe de leur aide à organiser une autre conférence réussie.

Legislation Review

The WHSCC consulted with stakeholders regarding possible changes to the *WC* and *OHS Acts* related to accident reporting requirements and forestry regulations. The Commission extends its thanks to the participants of these committees.

COMPENSATION

Continuum of Care

The Commission's "Continuum of Care" model for case management is an incremental care and treatment approach to getting an injured worker safely back to employment at the earliest possible opportunity. This approach is evaluated on an ongoing basis to identify areas for improvement in process and services.

In 2007, the Continuum of Care approach continued to be applied as a case management model for all injuries. Injury-specific progress milestones (disability duration guidelines — DDGs) alert case managers when a claim requires intervention.

To help injured workers in their recovery, the Commission uses approved local clinics, in addition to the Workers' Rehabilitation Centre (WRC) for physiotherapy, work conditioning, work hardening and work capacity evaluations. In its ongoing review of the quality of medical services, in 2007 the WHSCC evaluated primary physiotherapy, work conditioning, gradual return to work, jobsite analysis, augmented work conditioning, injection-based pain treatment, and vocational rehabilitation. A number of recommendations arising from those reviews have been implemented. The Commission is conducting reviews of claim duration, management of shoulder injuries, chiropractic services, consultation and surgery wait times, goal-oriented physiotherapy for sub-acute low back pain (with Dalhousie University School of Physiotherapy), multi-disciplinary treatment, home care assessment and work capacity evaluations.

Examen de la législation

La CSSIAT a consulté ses intervenants sur la possibilité d'apporter des modifications législatives aux exigences relatives à la déclaration des accidents et aux règlements régissant les opérations forestières en vertu de la *Loi sur les accidents du travail* et de la *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail*. La CSSIAT désire remercier les personnes qui ont siégé aux comités.

INDEMNISATION

Continuum des soins

Le modèle de continuum des soins de la CSSIAT pour la gestion des réclamations est une approche progressive en vue d'assurer la reprise du travail en toute sécurité du travailleur blessé, et ce, dès que possible. On évalue l'approche sur une base continue afin de déterminer si on peut améliorer les processus et les services.

En 2007, l'approche a continué à être utilisée en tant que modèle de gestion des réclamations pour toutes les blessures. Des lignes directrices sur le rétablissement par suite de blessures précises (lignes directrices en matière de durée d'invalidité) permettent au responsable de cas de savoir quand une réclamation nécessite une intervention.

Pour aider les travailleurs blessés à se remettre de leur blessure, la CSSIAT fait appel aux services de cliniques de la région du travailleur ainsi que du Centre de rééducation professionnelle pour de la physiothérapie, du conditionnement au travail, du réentraînement au travail et des évaluations de la capacité de travail. Dans le cadre de son examen continu de la qualité des services médicaux, la CSSIAT a évalué les services de physiothérapie primaire, de conditionnement au travail, de reprise graduelle du travail et d'analyse du lieu de travail, ainsi que le programme pilote élargi de conditionnement au travail, le traitement de la douleur axé sur les injections et la réadaptation professionnelle. On a mis en œuvre un certain nombre de recommandations découlant de ces examens. La CSSIAT effectue des examens de la durée des réclamations; de la gestion des blessures à l'épaule; des services de chiropractie; de la période d'attente pour une consultation ou une opération; la physiothérapie axée sur les buts pour traiter la douleur lombaire (conjointement avec l'école de physiothérapie de la Dalhousie University); le traitement multidisciplinaire; les évaluations en vue de soins à domicile; et les évaluations de la capacité de travail.

Medical Care

Cadre of Family Physicians

The Commission has established a network of six family physicians (one in Edmundston, two in Fredericton, one in Saint John, and two in Moncton) who provide continuity of care for claimants without family physicians, and to help other family physicians and the Commission develop care plans. These family physicians have been trained in basic occupational medicine from the American College of Occupational and Environmental Medicine. Employers with an injured worker who is without a primary care physician can ask to be referred by the Commission to a cadre physician.

Physician Education

The WHSCC's orthopedic consultant provided continuing education sessions to nurse practitioners and physicians throughout the province. Nurse practitioners provide primary care to New Brunswickers through community health centres and some physician offices. The Commission, in co-operation with the New Brunswick Medical Society's Community Hospital Program, provided 11 education sessions to physicians. Additional courses were added to the growing list of web-based courses for health care practitioners on the WHSCC sponsored "Occupational Health Information" section of River Valley Health Authority's website (***www.grandroundsnow.com***), including a new course entitled SUCCESSFUL Return To Work. These are accredited courses toward physician requirements for ongoing professional training.

Electronic Drug Prescription Service

The WHSCC continued the use of an electronic prescription adjudication and payment system and enhanced the management of opioid prescriptions. The Commission changed how it covers authorization for opioids after consultation with the New Brunswick Pharmacists' Association and the New Brunswick Medical Society. Through research of best practices, the WHSCC developed controls for issuing opioid prescriptions, including providing information to pharmacy workers and increased physician responsibility for appropriate opioid prescribing. The controls include appropriateness of the opioid prescription to the injury, time limits and quantity limits, limitations on multiple physician prescribers and dispensing pharmacies, and controls on additives to reduce the street value of the drugs prescribed.

Soins médicaux

Réseau de médecins de famille

La CSSIAT a établi un réseau de six médecins de famille (un à Edmundston, deux à Fredericton, un à Saint John et deux à Moncton) pour assurer la continuité des soins pour les travailleurs blessés qui n'ont pas de médecin de famille, et aider d'autres médecins de famille et la CSSIAT à élaborer des plans de soins. Ces médecins de famille ont suivi un cours de base en médecine du travail par le biais du American College of Occupational and Environmental Medicine. L'employeur d'un travailleur blessé qui n'a pas de médecin offrant les soins primaires peut demander à la CSSIAT de l'adresser à un médecin du réseau de médecins de famille afin d'assurer le suivi des soins pour la lésion indemnisable.

Formation des médecins

L'orthopédiste consultant de la CSSIAT a offert des séances de formation continue à des infirmières praticiennes et des médecins de l'ensemble de la province. Les infirmières praticiennes offrent des soins primaires aux Néo-Brunswickois par le biais de centres de santé communautaires et de certains bureaux de médecin. La CSSIAT a offert 11 séances de formation à des médecins par le biais du programme d'éducation continue des hôpitaux communautaires de la Société médicale du Nouveau-Brunswick. On a augmenté le nombre de séances de formation offertes aux praticiens de la santé sur le site Web de la Régie Santé de la Vallée [***www.grandroundsnow.com*** (site en anglais seulement)], dans la section « Occupational Health Information » parrainée par la CSSIAT. Une nouvelle séance porte sur la reprise du travail réussie. Ces séances sont accréditées dans le cadre des exigences de formation professionnelle continue des médecins.

Service électronique de médicaments sur ordonnance

La CSSIAT a continué à utiliser un système électronique de paiement et de prise de décision relativement aux médicaments sur ordonnance, et a amélioré la gestion des ordonnances d'opiacés. Par suite de consultations avec l'Association des pharmaciens du Nouveau-Brunswick et la Société médicale du Nouveau-Brunswick, la CSSIAT a changé la façon dont elle autorise les opiacés. À la suite de recherches à l'égard des meilleures pratiques, la CSSIAT a élaboré des mesures relatives aux ordonnances d'opiacés. Ces mesures comprennent la transmission de renseignements aux pharmacies et une plus grande responsabilité des médecins pour ce qui est de la prescription appropriée d'opiacés. Les mesures visent le caractère approprié des ordonnances d'opiacés selon la blessure; les limites quant à la durée du traitement par les opiacés ainsi que la quantité des opiacés; et les additifs en vue de réduire la valeur marchande des opiacés prescrits.

Authorized Service Providers
The WorkSafe Services Division continued its review of authorized medical service providers to ensure that workers receive the best treatment possible. The Commission verifies that providers are appropriately licensed through legislation licensing bodies, where available, and develops its own criteria when such bodies do not exist. The division also examines the quality of the medical services provided by its suppliers, through regular audits of physiotherapy clinics, work conditioning clinics and chiropractor services.

Workplace Accommodation Process
The WHSCC offers employers training and help to implement workplace accommodation and return-to-work programs, which are intended to improve the potential for an early return to work by an injured worker. These programs are available through the regional offices.

Electronic Claim Forms
The WorkSafe Services Division designed and implemented a service for employers to submit claim applications and injury reports (Form 67) online. The service is being rolled out in 2008, initially to larger employers.

CORPORATE SERVICES DIVISION

Overview
The WHSCC's Corporate Services Division provides the financial framework on which the Commission carries out its legislated mandate. With 85 employees, the division is responsible for the Commission's revenue-generation process, including rate setting, asset management, assessments, and liaison with more than 13,700 New Brunswick employers. The Corporate Services Division also provides the WHSCC with the following administrative services: facilities management; information technology, including software development and support; internal and external financial reporting; and, strategic planning services, including policy research and development.

Activities
The Corporate Services Division's activities are intended to support the corporate mission and achieve the goal of holding the assessment rates to employers at the lowest level possible, consistent with the best possible benefits to clients.

Fournisseurs de services approuvés
La Division a continué son étude sur les fournisseurs de services médicaux afin d'assurer que les travailleurs reçoivent les meilleurs traitements possibles. La CSSIAT vérifie que les fournisseurs ont reçu leur permis d'exercice d'un organisme de réglementation professionnelle, le cas échéant, et élabore ses propres critères si un tel organisme n'existe pas. La Division examine également la qualité des services médicaux offerts par ses fournisseurs en effectuant des vérifications périodiques des cliniques de physiothérapie, des cliniques de conditionnement au travail et des services de chiropractie.

Processus relatif aux mesures d'adaptation en milieu de travail
La CSSIAT offre de la formation et de l'aide aux employeurs pour mettre en œuvre des programmes de mesures d'adaptation en milieu de travail et de reprise du travail, lesquels ont pour but d'améliorer la possibilité d'une reprise du travail rapide. Les bureaux de région offrent ces programmes.

Formulaires de réclamation électronique
La Division a élaboré un service qui permettra aux employeurs de présenter une réclamation et de signaler des accidents en ligne (*Formulaire 67*). Le service sera mis en œuvre en 2008, en commençant par les plus grands employeurs.

DIVISION DES SERVICES GÉNÉRAUX

Aperçu
La Division des services généraux de la CSSIAT assure la structure financière selon laquelle cette dernière exécute le mandat qui lui a été confié en vertu de la loi. La Division, qui compte 85 employés, est chargée du processus de génération de revenus, y compris l'établissement des taux de cotisation, la gestion de l'actif, les cotisations et l'entretien de rapports avec plus de 13 700 employeurs néo-brunswickois. Par ailleurs, elle offre les services administratifs suivants à la CSSIAT : la gestion des installations; la technologie de l'information, y compris la mise au point de logiciels et du soutien; la présentation de l'information financière à l'interne et à l'externe; ainsi que des services de planification stratégique, qui comprennent la recherche et l'élaboration de politiques.

Activités
Les activités de la Division visent à appuyer la mission de la CSSIAT et à atteindre le but suivant : garder les taux de cotisation des employeurs aussi bas que possible en accord avec le versement des meilleures prestations possibles aux clients.

Information Technology

The Commission's pharmaceutical e-pay system was implemented two years ago and is providing not only direct savings in the costs of prescriptions, but is also enabling the Commission to target specific drug initiatives. Of note is the management of opioids. In 2007, we upgraded the system to be able to restrict prescriptions for certain drugs for any one claimant to a particular pharmacy and a particular physician. We also introduced quantity limits for targeted DINs (Drug Identification Number) for specified time periods, and implemented a process to communicate to injured workers their limitations on the availability of certain opioids. This notification is to be sent to injured workers each time they are assigned the opioid formulary.

The WHSCC implemented electronic reporting for the Form 67 in 2007. This e-form is being made available to specific employers who normally file a number of accident reports each year. Commission staff will visit these employers and train them on the security aspect of the system and how to use the e-form. This offers employers a quicker, more convenient way to file an accident report. When submitted electronically, the system ensures that the report is complete, that all data has been validated, and that it is submitted securely, ensuring the privacy of both the injured worker and the employer. This should reduce the number of phone calls between the Commission and the employer for obtaining missing information and should help speed up the adjudication process.

Information Sessions

The Assessment Services Department hosted nine information sessions with employers, employer associations and groups.

Strategic Plan and Risk Assessment

Each year, the Planning and Policy Department assists the board of directors with the review of their governance structure, which includes examining the strategic plan, assessing environmental factors that may put the Commission at risk, and affirming the board's accountability framework.

During the 2007 process, the board of directors identified 18 sources of risk facing the Commission, and evaluated whether there were adequate policies, resources, and oversight structures in place to address the sources of risk. The board also identified whether

Technologie de l'information

Le système électronique de paiement direct de médicaments sur ordonnance a été mis en œuvre il y a deux ans. Il permet non seulement de faire des économies directes par rapport au coût des médicaments sur ordonnance, mais aussi de mettre en place certaines initiatives relatives aux médicaments, comme la gestion des opiacés. En 2007, le système a été amélioré afin de pouvoir limiter l'ordonnance pour certains médicaments d'un client en particulier à une pharmacie et à un médecin précis. On a également établi des quantités limites pour des médicaments particuliers dispensés sur une période précise et mis en œuvre un processus pour aviser les travailleurs blessés de leurs limites quant à certains opiacés. Les travailleurs recevront un avis chaque fois qu'un nouveau formulaire leur sera attribué.

En 2007, la CSSIAT a mis en œuvre le *Formulaire 67* électronique auprès d'employeurs qui signalaient habituellement un certain nombre d'accidents chaque année. Des employés de la CSSIAT rendront visite à ces employeurs pour les renseigner sur les éléments de sécurité du système et leur montrer comment se servir du formulaire. Le formulaire électronique représente une façon plus pratique et rapide pour les employeurs de présenter un rapport d'accident. Lorsque le formulaire est envoyé électroniquement, le système vérifie qu'il est rempli en entier et que toutes les données ont été validées, puis le transmet en toute sécurité, assurant ainsi la protection de la vie privée du travailleur blessé et de l'employeur. Cette façon de procéder devrait réduire le nombre d'appels téléphoniques à l'employeur pour obtenir des renseignements manquants et devrait accélérer le processus de prise de décision.

Séances d'information

Les Services des cotisations ont tenu neuf séances d'information à l'intention d'employeurs, d'associations d'employeurs et de groupes divers.

Plan stratégique et évaluation des risques

Chaque année, le Service de la planification et des politiques aide le conseil d'administration à effectuer un examen de sa structure de gouvernance, qui comprend un examen de son plan stratégique, l'évaluation de facteurs environnementaux qui pourraient représenter un risque pour la CSSIAT et la confirmation de son cadre de responsabilités.

Pendant le processus de 2007, le conseil a relevé 18 sources de risques auxquels la CSSIAT faisait face et a déterminé si des politiques, des ressources et des structures de surveillance appropriées étaient en place pour répondre à ces sources. Le

the residual level of risk was at an unacceptable, cautionary, or acceptable level.

In the second quarter of 2007, the board of directors finalized this process and published its 2007-2012 Strategic Plan and Risk Assessment. This document states the Vision, Mission, Mandate, Values, and Goals, which shape the Commission's strategic future and establishes measures so that stakeholders know the WHSCC is achieving its goals. It also states the board's strategies and identifies initiatives to communicate to stakeholders the primary programs and services that contribute to the Commission's overall success.

Quarterly Accountability Report

The board of directors fulfills its oversight role by continuously monitoring the Commission's progress toward achieving its mandate, vision, and goals. Each quarter, the Planning and Policy Department works with staff to publish the corporate quarterly accountability report *Being Accountable: Working Towards Healthy and Safe Workplaces in New Brunswick*.

This document is the administration's report to the board of directors on the progress made on achieving the strategic goals through the initiatives identified in the 2007-2012 Strategic Plan and Risk Assessment, and on the activities undertaken to mitigate any emerging risks to the Commission's ability to fulfill its legislated responsibilities and vision. To maintain transparency with stakeholders, the board of directors provides the corporate quarterly accountability report on the Commission's website.

Policy Development

The board of directors fulfills its stewardship role by ensuring that there are policies, oversight structures, resources, and programs and services in place to effectively address risks that could impact the Commission's ability to achieve its vision of the future. In 2007, the Planning and Policy Department worked with the board of directors to establish policy direction in the following areas:

Entitlement

- Clarified employers' and workers' responsibilities to report accidents and file claims.
- Included new information in the Definition of a Worker policy, with respect to the New Brunswick Community College.

conseil a également déterminé si le niveau de risque résiduel était inacceptable ou exigeait que la CSSIAT fasse preuve de prudence.

Le conseil a terminé le processus au deuxième trimestre de 2007 et a publié le *Plan stratégique et évaluation des risques de la CSSIAT 2007-2012*. Le document énonce la vision, la mission, le mandat, les valeurs et les buts qui orientent l'avenir stratégique de la CSSIAT et établit des indicateurs qui permettent aux intervenants de voir si la CSSIAT atteint ses buts. Il présente également les stratégies du conseil et les initiatives pour communiquer aux intervenants les programmes et les services principaux qui jouent un rôle dans le succès global de la CSSIAT.

Rapports trimestriels

Le conseil assume son rôle de surveillance en suivant de façon continue les progrès de la CSSIAT envers la réalisation de son mandat et de sa vision, et l'atteinte de ses buts. Chaque trimestre, le Service de la planification et des politiques publie le rapport trimestriel intitulé *Rendre compte : Pour des lieux de travail sains et sécuritaires au Nouveau-Brunswick*.

Il s'agit d'un rapport que la direction présente au conseil d'administration qui fait état des résultats des efforts déployés pour atteindre les buts stratégiques par le biais des initiatives énoncées dans le plan stratégique, ainsi que des activités entreprises pour atténuer les nouveaux risques qui menacent la capacité de la CSSIAT d'assumer ses responsabilités prévues par la loi et de réaliser sa vision. Pour continuer à être transparent aux yeux de ses intervenants, le conseil affiche le rapport sur le site Web de la CSSIAT.

Élaboration de politiques

Le conseil d'administration remplit son rôle de gérance en assurant que les politiques, les structures de surveillance, les ressources, et les programmes et services sont en place pour permettre à la CSSIAT de répondre efficacement aux risques qui pourraient avoir un effet sur sa capacité d'atteindre sa vision de l'avenir. En 2007, le Service de la planification et des politiques a travaillé avec le conseil à des questions en matière de politiques soulevées dans les secteurs suivants :

Admissibilité

- Le Service a précisé les responsabilités des employeurs et des travailleurs par rapport à la déclaration des accidents et à la présentation des réclamations.
- Il a ajouté de nouveaux renseignements à la politique intitulée « Définition de travailleur » pour inclure le Collège communautaire du Nouveau-Brunswick.

Benefits

- Approved a new policy that outlines how benefits are calculated for injured workers who are under the age of 21 at the time of injury.
- Effective January 2007, policies were updated to reflect improvements in benefits resulting from the 2.48% increase in the Consumer Price Index. These benefits include: regular loss of earnings, long-term disability, survivors' and dependants' benefits, and specific pensions.
- Indexed allowances such as personal care, clothing and footwear, prescription eyeglasses, and burial expenses.

Medical Aid

- The board of directors approved a new policy that outlines a framework for making decisions related to medical aid treatment. The policy provides direction for approving medical aid that is proven through scientific research to be effective, and also establishes criteria for evaluating functional improvement to help the Commission determine if approved medical treatment continues to be effective.
- Established standards and controls through the Medical Aid — Opioids Policy, providing guidelines for the safe and responsible administration of opioid medications.

Occupational Health and Safety

- Established the Commission's responsibilities with respect to a worker's right to refuse dangerous work during a pandemic.
- Approved principles for providing funding to safety associations.

REPORTING TO THE PRESIDENT AND CEO

Workers' Rehabilitation Centre (WRC)

Overview

The WRC is a specialized occupational rehabilitation centre, located in Grand Bay-Westfield. Program managers report to the president and CEO. The centre supports the WHSCC in achieving its return to work goal by offering injured workers an intensive, specialized approach to rehabilitation through services such as work recovery, vocational evaluation and an assistive devices program. The WHSCC monitors the results of these programs and evaluates them in relation to the needs of their injured worker clients.

Prestations

- Le Service a approuvé une nouvelle politique qui décrit le calcul des prestations dans le cas de travailleurs qui ont moins de 21 ans au moment de leur blessure.
- À compter de janvier 2007, des politiques ont été mises à jour pour refléter l'augmentation des prestations à la suite de l'augmentation de 2,48 % de l'indice des prix à la consommation. Ces prestations comprennent les prestations pour perte de gains ordinaires; les prestations d'invalidité à long terme; les prestations de survivants et de personnes à charge; et des pensions précises.
- Le Service a indexé les allocations pour soins personnels; les vêtements et les chaussures; les lunettes prescrites; et les frais funéraires.

Aide médicale

- Le conseil d'administration a approuvé une nouvelle politique qui énonce une structure de prise de décisions relatives à l'aide médicale. La politique explique les critères pour approuver l'aide médicale prouvée efficace par le biais de la recherche scientifique, et établit également les critères pour évaluer l'amélioration fonctionnelle afin d'aider la CSSIAT à déterminer si le traitement médical approuvé est toujours efficace.
- Le conseil a établi des normes et des contrôles par le biais de la politique intitulée « Aide médicale – Opiacés » qui donne des lignes directrices pour la gestion sécuritaire et responsable des opiacés.

Santé et sécurité au travail

- Le Service a défini les responsabilités de la CSSIAT pour ce qui est du droit de refuser d'effectuer un travail dangereux pendant une pandémie.
- Il a approuvé des principes pour le financement d'associations de sécurité.

SERVICES RELEVANT DU PRÉSIDENT ET CHEF DE LA DIRECTION

Centre de rééducation professionnelle

Aperçu

Situé à Grand Bay-Westfield, le Centre de rééducation professionnelle offre des services spécialisés de réadaptation au travail. Les responsables des programmes relèvent du président et chef de la direction. Le Centre appuie la CSSIAT dans ses efforts visant à atteindre son but en matière de reprise du travail en offrant aux travailleurs blessés une approche intensive spécialisée en matière de réadaptation par le biais de services tels les programmes de rétablissement, d'évaluation professionnelle et d'appareils de réadaptation. La CSSIAT surveille les résultats de ces programmes et les évalue par rapport aux besoins des travailleurs blessés.

Accreditation

In August 2007, the WHSCC's vocational evaluation and work recovery programs were recognized for excellence in service delivery and received a three-year accreditation by the Commission on Accreditation of Rehabilitation Facilities (CARF) International. The WRC, through these programs, became the first organization in New Brunswick granted this accreditation, which acknowledges the Commission's:

- Continuous commitment to quality improvement, efficiency and service delivery.
- Client-focused approach to service delivery.
- Use of management techniques that are efficient, cost-effective, and based on outcomes and client satisfaction.
- Commitment to maintaining excellence in human resources practices, including recruitment, retention, and development of highly qualified staff.

A review of the Assistive Devices Program was completed, and recommendations for a five-year re-accreditation were forwarded to the Canadian Board for Certification of Prosthetists and Orthotists.

Physician Communication/Relationship

In 2007, the WRC continued to focus on improving communication with treating physicians to increase their knowledge of WRC services and improve their treatment planning for individual injured workers. Activities included hosting an educational booth at the New Brunswick Medical Society Annual General Meeting in September and holding an accredited education program in conjunction with the Open House.

Open House

The WHSCC, in conjunction with the WRC, hosted its 6th annual Open House on June 1 at the WRC, in recognition of Disability Awareness Week. The Open House consisted of an orientation and tour of the facility; a physician education program, accredited by the College of Family Physicians of Canada; and employer information sessions.

Research

Research continues on *The Role of Catastrophizing, Pain-Related Anxiety, Coping and Anger in Adjustment to Chronic Low Back Pain*, which began in March 2006. The goal of the research is to identify the biopsychosocial factors that contribute to a patient's communication of chronic musculoskeletal pain. The study will also examine what factors contribute to decisions about treatment, disability, pain, and compensation.

Agrément

En août 2007, le Programme d'évaluation professionnelle et le Programme de rétablissement ont reçu un agrément de trois ans de la Commission on Accreditation of Rehabilitation Facilities (CARF) International en reconnaissance de l'excellence au niveau de la prestation de services. Le Centre, par l'entremise de ses programmes, était le premier organisme néo-brunswickois à obtenir l'agrément, lequel reconnaît ce qui suit :

- l'engagement continu de la CSSIAT envers l'amélioration de la qualité, l'efficacité et la prestation des services;
- la prestation des services selon une approche axée sur les clients;
- l'utilisation de techniques de gestion efficaces, rentables et fondées sur les résultats et la satisfaction des clients;
- l'engagement de la CSSIAT envers l'excellence relativement aux pratiques en matière de ressources humaines, y compris le recrutement, le maintien et le perfectionnement d'employés hautement qualifiés.

Un examen du Programme d'appareils de réadaptation a été effectué, et des recommandations en vue d'un autre agrément de cinq ans ont été présentées au Conseil canadien de la certification des prothésistes et orthésistes.

Communications / Relations avec les médecins

En 2007, le Centre a continué à se concentrer sur de meilleures communications avec les médecins traitants en vue de mieux leur faire comprendre les services offerts au Centre et d'améliorer la planification du traitement des travailleurs blessés. Les activités de l'exercice comprenaient un stand à l'assemblée générale annuelle de la Société médicale du Nouveau-Brunswick en septembre et un programme éducatif agréé de concert avec la Journée portes ouvertes.

Journée portes ouvertes

Pour souligner la Semaine de sensibilisation à la situation des personnes handicapées, la CSSIAT, de concert avec le Centre, a accueilli le 6e événement annuel Journée portes ouvertes au Centre le 1er juin. La Journée comprenait une orientation et une visite du Centre; un programme éducatif à l'intention des médecins, agréé par le Collège royal des médecins et chirurgiens du Canada; et des séances d'information à l'intention des employeurs.

Recherche

On a continué à effectuer des recherches portant sur le rôle des réactions de catastrophe, de l'anxiété liée à la douleur, de l'adaptation et de la colère par rapport à la lombalgie chronique. Les recherches, qu'on a entreprises en mars 2006, ont pour but de déterminer les facteurs biopsychosociaux qui ont un effet sur la façon dont un patient communique sa douleur musculo-squelettique chronique. Elles porteront également sur les facteurs

Because about half of the WHSCC's injured workers in the work recovery program experience disturbed sleep, in June the WRC began a collaborative research project on the Insomnia Intervention Program with Dalhousie University. The objective is to better understand the nature of the injured worker's sleep complaints and to develop an assessment, intervention and follow-up tool that will be used to help the injured worker sleep better. Research is being conducted with clients in the Work Recovery Program.

Corporate Secretary & General Counsel

Overview

Reporting to the president and CEO, the Office of the Corporate Secretary and General Counsel provides administrative, legal and investigation services to the Commission. With a staff of seven, the department is responsible for the Commission's corporate memory, including the transcribing and distribution of minutes of the board of directors; providing legal advice and information relating to the three acts administered by the Commission; conducting fraud and abuse investigations; managing the Commission's subrogated third-party action recoveries; and delivering education services respecting the Commission's enabling legislation.

Activities

Corporate Memory

As of January 2007, the role and responsibilities of the board secretary were consolidated and continued through the Office of the General Counsel. The Office of the Corporate Secretary and General Counsel provided administrative services to board members, and maintained and updated the Commission's Corporate Memory and documentation records.

Policy Compliance

The Office of the Corporate Secretary and General Counsel provided oversight to ensure that policies adopted by the Commission are in compliance with the Commission's governing legislation, the federal *Charter of Rights and Freedoms* and the provincial *Human Rights Act.*

Educational Support

The Office of the Corporate Secretary and General Counsel lectured at a number of events in 2007 to various stakeholder and advocacy groups regarding its enabling legislation.

qui contribuent aux décisions sur les traitements, les incapacités, la douleur et l'indemnisation.

Puisqu'environ la moitié des travailleurs blessés au Programme de rétablissement de la CSSIAT souffrent de troubles du sommeil, le Centre a entrepris en juin un projet conjoint de recherche avec la Dalhousie University portant sur un programme de traitement de l'insomnie. Ce projet vise à mieux comprendre la nature des troubles du sommeil des travailleurs blessés, et à concevoir un outil pour l'évaluation, l'intervention et le suivi dans le but d'améliorer le sommeil de ces travailleurs. On effectue les recherches auprès des clients au Programme de rétablissement.

Bureau du secrétaire général et de l'avocat de la Commission

Aperçu

Relevant du président et chef de la direction, le Bureau du secrétaire général et de l'avocat de la Commission offre des services administratifs, juridiques et d'enquête à la CSSIAT. Il compte sept employés et est responsable de la mémoire organisationnelle, y compris la transcription et la distribution de procès-verbaux aux membres du conseil d'administration; des consultations juridiques relativement aux trois lois appliquées par la CSSIAT; des enquêtes sur la fraude et l'abus; de la gestion du recouvrement de tiers par suite d'une poursuite par voie de subrogation; et des services d'éducation relatifs aux lois habilitantes de la CSSIAT.

Activités

Mémoire organisationnelle

En janvier 2007, le rôle et les responsabilités du secrétaire du conseil ont été regroupés et transférés au Bureau de l'avocat de la Commission. Le Bureau du secrétaire général et de l'avocat de la Commission a offert des services administratifs aux membres du conseil, et a maintenu et mis à jour la mémoire organisationnelle et les documents de la CSSIAT.

Conformité des politiques

Le Bureau a déployé des efforts pour assurer que les politiques adoptées par la CSSIAT sont conformes à la législation qui régit la CSSIAT, à la *Charte canadienne des droits et libertés* et à la *Loi sur les droits de la personne* du Nouveau-Brunswick.

Éducation

En 2007, le Bureau a fait des présentations sur ses lois habilitantes à différents groupes d'intervenants et de défense lors d'un certain nombre d'événements.

Fraud and Abuse

Investigation Initiatives: During 2007, the Investigation Unit continued to improve its ability to detect and prevent fraud and abuse throughout the province at the employer, worker and service provider level. There was a marked increase in the verification of legitimate claims and the rejection or finalization of fraudulent claims referred for investigation.

Detection Initiatives: Certain co-operative information sharing agreements have become operational, while other agreements, with federal and provincial agencies and other information gathering organizations, are in the finalization stages. Access to this information has provided adjudicators, case managers, assessment officers and investigators with additional tools to gather information and to combat fraud and abuse.

Prevention Initiatives: Through the educational component of the Fraud and Abuse Prevention Strategy, the Investigation Unit presented awareness seminars on the continued need for stakeholder participation in fraud and abuse prevention.

Human Resources Department

Overview

Reporting to the president and CEO, the Human Resources Department ensures that it operates effectively and efficiently to ensure that all its services support the staff satisfaction goal. In keeping with this, the department provides five main initiatives, which encompass the programs required to move the Commission toward the staff satisfaction goal. These five initiatives include:

- Compensation and Benefits
- Attendance, Return to Work and Disability Management
- Wellness and Health and Safety
- Employee Opportunities, Development and Succession Planning
- Staffing Recruitment and Workforce Development

Activities

The Human Resources Department's initiatives achieve the goal of staff satisfaction, by making the WHSCC a "good place to work."

Fraude et abus

Initiatives d'enquêtes : En 2007, l'unité des enquêtes a continué à améliorer sa capacité de dépister et de prévenir des cas de fraude et d'abus au niveau des employeurs, des travailleurs et des fournisseurs de services partout dans la province. On a pu constater une augmentation nette de cas jugés légitimes et de refus ou de fermetures de réclamations frauduleuses qu'on avait adressées à des fins d'enquête.

Initiatives de dépistage : Certaines ententes sur l'échange de renseignements sont devenues opérationnelles tandis que d'autres, soit celles conclues avec des organismes des gouvernements fédéral et provinciaux ainsi que d'autres organismes où l'on recueille de l'information, sont en voie d'être mises au point. L'accès à ces renseignements donne aux agents d'indemnisation, aux responsables de cas, aux agents des cotisations et aux enquêteurs des outils additionnels pour recueillir des renseignements et combattre la fraude et l'abus.

Initiatives de prévention : Par l'entremise de la composante d'éducation de la stratégie de prévention de fraude et d'abus, l'unité des enquêtes a présenté des séances de sensibilisation à des intervenants pour ce qui est du besoin continu de prévenir la fraude et l'abus.

Service des ressources humaines

Aperçu

Relevant du président et chef de la direction, le Service des ressources humaines s'assure de fonctionner de façon efficace pour garantir que tous ses services appuient le but relatif à la satisfaction du personnel. À cette fin, le Service offre cinq grandes initiatives, lesquelles englobent les programmes nécessaires pour assurer que la CSSIAT atteint le but en matière de satisfaction du personnel. Les initiatives comprennent :

- la rémunération et les avantages sociaux;
- l'absentéisme, la reprise du travail et la gestion de l'incapacité au travail;
- le mieux-être, et la santé et la sécurité;
- des possibilités pour les employés, le perfectionnement professionnel des employés et la planification de la relève;
- le recrutement d'employés et le perfectionnement de la main-d'œuvre.

Activités

Les initiatives du Service des ressources humaines visent à atteindre le but qui traite de la satisfaction du personnel en assurant qu'on considère la CSSIAT comme « un bon employeur ».

An employee satisfaction survey re-administered in September measured indicators in the areas of: leadership, environment, communication, job satisfaction, supervision, compensation and overall satisfaction. The responses to each question indicate that staff agree that the WHSCC is a good place to work, and their overall satisfaction remains very positive.

Compensation and Benefits
The department continued to develop labour management relations with ongoing discussions and meetings with both bargaining locals. The Health Benefit Consultation Committee met twice to review and research possible recommendations for health benefit enhancements.

Attendance, Return to Work and Disability Management
On average, employees were absent from work 8.73 days. This is slightly higher than the five-year average of 8.21 days. Despite the slightly higher absence rate, 14.2% of our employees were recognized for perfect attendance in 2007.

The department continued to educate and assist managers and directors with attendance and disability management. The Disability Management Program helped 12 employees: 10 employees returned to work through the Gradual Return to Work program; one employee remained on the job through workplace adjustments; and, one employee returned to work in an alternate position.

Wellness and Health and Safety
Through the WHSCC's ongoing Wellness Program, employees were offered a variety of activities relating to the four global objectives of physical, nutritional, psychological and basic health. Access to the @LIVE program, a health risk assessment tool, was offered to staff. Other activities included: aquacise classes; fitness challenges, wellness picnic, weight loss challenge, earth month challenge, cholesterol and blood sugar testing, flu vaccination, a variety of presentations (Fire & Safety, Label Reading, Care for Caregivers, Eating Well with Canada's Food Guide, Fibromyalga, Living with Stress, Home Energy Efficiency), and distribution of newsletters and 2008 wellness calendars. Employee use of the new Employee Assistance (EAP) Provider's services was at 23.4% in 2007, which was higher than anticipated. The WHSCC supports an effective EAP for any staff that require this intervention.

Au mois de septembre, on a effectué à nouveau un sondage auprès des employés pour mesurer leur niveau de satisfaction selon les catégories suivantes : la direction; le milieu de travail; la communication; la satisfaction au travail; la surveillance; la rémunération; et la satisfaction générale. Les réponses à chacune des questions ont indiqué que les employés considerent la CSSIAT comme un bon employeur, et sont très satisfaits.

Rémunération et avantages sociaux
Le Service a continué à entretenir des relations syndicales-patronales par le biais de discussions continues et de réunions avec les deux sections locales à la CSSIAT. Le comité consultatif sur les soins de santé s'est réuni à deux reprises pour examiner et chercher des recommandations possibles pour améliorer les soins de santé.

Absentéisme, reprise du travail et gestion de l'incapacité au travail
Le nombre moyen de jours d'absence par employé était de 8,73 jours. Il s'agit d'un chiffre légèrement plus élevé que la moyenne de cinq ans de 8,21 jours. Malgré le taux d'absentéisme légèrement plus élevé, 14,2 % des employés ont été reconnus pour leur assiduité parfaite en 2007.

Le Service a continué à éduquer et à aider les gestionnaires et les directeurs relativement à l'absentéisme et à la gestion de l'incapacité au travail. Le programme de gestion de l'incapacité au travail a aidé 12 employés : 10 employés ont repris le travail par le biais du programme de reprise graduelle du travail; 1 est demeuré au travail grâce à des modifications apportées à son lieu de travail; et 1 a repris le travail à un autre poste.

Mieux-être et santé et sécurité
Dans le cadre du programme continu de mieux-être de la CSSIAT, les employés ont participé à diverses activités liées aux quatre objectifs généraux qui ont trait à l'état physique, nutritionnel et psychologique ainsi qu'à la santé de base. On a offert le programme *@live* aux employés. Il s'agit d'un outil d'évaluation des risques pour la santé. D'autres activités ont compris des classes d'exercices en piscine; des défis d'activité physique; des pique-niques; un défi de perte de poids; un défi du mois de la Terre; l'analyse du glucose et du cholestérol; la vaccination contre la grippe; la distribution de bulletins et du calendrier du mieux-être 2008; ainsi que diverses présentations portant sur des sujets tels que les incendies et la sécurité, comprendre les étiquettes, le soutien pour les fournisseurs de soins, la bonne alimentation selon le *Guide alimentaire canadien*, la fibromyalgie, vivre avec le stress, et l'efficacité énergétique domiciliaire. Un total de 23,4 % des employés ont fait appel aux services du Programme d'aide aux employés en 2007, soit un pourcentage supérieur à celui qui était prévu. La CSSIAT

The 2007 Health and Safety Plan was launched in January. The focus was again on continuous improvement within the health and safety process and program. Activities included: implementation of recommendations to reduce repetitive strain injuries; researching and updating our employee responsibilities within the health and safety program; implementing a code of practice for respirators; improving emergency response plans and WHMIS program; developing an organization tag and lock out procedure; and delivering a course on Dealing With Violence in the Workplace.

Employee Opportunities, Development and Succession Planning
Our staff work annually with their managers to develop personal performance objectives and to plan career development. This activity is supported by accurate job descriptions that not only include responsibilities and qualifications, but also identify job hazards and controls for each hazard. To ensure job descriptions were accurate and complete, the WHSCC reviewed 72 positions.

Staff is supported annually in performance and educational objectives. Yearly performance objectives are established through performance reviews, and, in 2007, 99% of the Commission employees received performance reviews. To help employees reach their educational objectives, the Human Resources Department sponsored 30 workshops, courses and information sessions and six French language programs, with a total of 431 participants. These included the following: Insights Discovery; MS Office Products; Preparing for Your Retirement; Long Term Financial Planning for Retirement; Collision Avoidance; Performance Management; Dealing With Violence in the Workplace; Safety Start; Growing Leadership Program; and Employee Orientation. The WHSCC's active Growing Leaders Program offers development workshops and opportunities for 33 participants in various stages of the program.

Staffing, Recruitment and Workforce Development
The Commission recognizes its obligations and is committed to providing quality services in the public's official language of choice, and to promote a more balanced use of both official languages

assure les services d'un Programme d'aide aux employés à tous les employés qui en ont besoin.

Le Plan de santé et de sécurité de 2007 a été lancé au mois de janvier. Il visait toujours l'amélioration continue du processus et du programme de santé et de sécurité. Les activités comprenaient la mise en œuvre de recommandations pour réduire le nombre de lésions attribuables au travail répétitif; la détermination et la mise à jour des responsabilités des employés au sein du programme de santé et de sécurité; la mise en œuvre d'un code de directives pratiques pour les respirateurs; l'amélioration des plans d'intervention d'urgence et du Système d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail (SIMDUT); l'élaboration d'une procédure d'étiquetage et de verrouillage pour la CSSIAT; et une séance de formation sur la violence en milieu de travail.

Possibilités pour les employés, perfectionnement professionnel des employés et planification de la relève
Chaque année, les employés établissent des objectifs de rendement personnels et planifient leur perfectionnement professionnel, et ce, de concert avec leur responsable. Cette activité est appuyée par des descriptions d'emploi précises qui comprennent non seulement les responsabilités et les compétences, mais aussi les dangers liés au travail et des mesures pour chaque danger. Afin d'assurer la précision et l'intégralité des descriptions d'emploi, on en a examiné 72 pendant l'exercice.

La CSSIAT appuie les objectifs de rendement et d'éducation que les employés fixent chaque année. Des objectifs de rendement annuels sont établis dans le cadre du processus d'évaluation du rendement. Un total de 99 % des employés ont fait l'objet d'une évaluation du rendement en 2007. Pour aider les employés à atteindre leurs objectifs en matière d'éducation, le Service des ressources humaines a parrainé 30 ateliers, cours de formation et séances d'information ainsi que six cours de français, auxquels 431 employés ont participé. Des ateliers étaient offerts dans les domaines suivants : le Programme *Insights Discovery*; les produits de MS Office; la préparation à la retraite; la préparation financière à long terme en vue de la retraite; le programme anti-collision; la gestion du rendement; la violence en milieu de travail; le programme Sécurité en premier; le leadership; et l'orientation des employés. On a offert des ateliers de perfectionnement dans le cadre du programme des chefs de demain de la CSSIAT, qui compte 33 participants à diverses étapes du programme.

Recrutement d'employés et perfectionnement de la main-d'œuvre
La CSSIAT reconnaît ses responsabilités et s'engage à offrir des services de qualité aux membres du public dans la langue officielle de leur choix, et à promouvoir une utilisation plus équilibrée des

within the public service. One complaint was received under the *Official Languages Act* in 2007; the WHSCC responded to this issue to the satisfaction of the Office of Official Languages, and concluded the complaint.

The Human Resources Department continued to audit the compliance of human resources directives and procedures, with a high level of positive results. This has helped both staff and managers by ensuring consistent practices and support of the corporate goal. To continue to improve effectiveness and to help employees understand corporate direction in the human resources area, 20 human resources directives and procedures were developed or reviewed and revised.

At the annual staff meeting and Service and Retirement Awards Banquet in April, the WHSCC honoured 82 employees for milestones of five to 35 years of public service, and 11 retirees. Bill Carr's motivational presentation " OOPS I Love my Work" used humour to show employees how they can achieve performance and balance in their work-life.

Internal Audit

Overview

The internal audit department provides independent reviews with the main objective of helping Commission staff to more effectively fulfill their responsibilities. This is accomplished by furnishing management with objective insights, analyses, appraisals, observations and recommendations relating to improving control within the entire organization. The department's two staff members report directly to the president and CEO.

Activities:

Audits completed in 2007 include: screen saver passwords, network log-on accounts, assessment revenue, assessment rates, benefit payments, general ledger balancing, income tax changes, HST, VISA expenditures, expense accounts, T5007s, business continuity planning, telephone consultations and case conferences.

deux langues officielles au sein des services publics. Une plainte a été déposée en vertu de la *Loi sur les langues officielles* en 2007; des mesures ont été prises pour corriger la situation à la satisfaction du Bureau des langues officielles.

Le Service des ressources humaines a continué à vérifier l'observation des directives et des procédures en matière des ressources humaines. Les résultats ont été très positifs. Cette initiative a aidé les employés et les gestionnaires en assurant l'uniformité des pratiques et l'appui de la mission de la CSSIAT. On a élaboré ou examiné et révisé 20 directives et procédures en matière des ressources humaines afin de continuer à améliorer l'efficacité et d'aider les employés à comprendre l'orientation de l'organisme relativement aux ressources humaines.

La réunion générale du personnel et le Banquet de reconnaissance pour années de service et retraite ont eu lieu au mois d'avril. On a rendu hommage à 82 employés qui ont célébré de 5 à 35 années de service, et à 11 retraités. Par le biais de sa présentation motivationnelle intitulée « Oups! J'adore mon travail. », Bill Carr a montré aux employés comment être efficace et créer un équilibre à la fois dans leur vie personnelle et le travail.

Vérification interne

Aperçu

Le Service de la vérification interne effectue des examens indépendants dont l'objectif principal est d'aider les employés de la CSSIAT à s'acquitter de leurs fonctions de façon plus efficace. Le Service atteint cet objectif en offrant des analyses, des évaluations, des observations, des recommandations et des commentaires objectifs en vue d'améliorer le contrôle au sein de l'organisme. Il compte deux employés, qui relèvent directement du président et chef de la direction.

Activités

Les vérifications effectuées en 2007 ont porté entre autres sur les mots de passe pour la protection d'écran, les comptes d'utilisateur, le revenu tiré des cotisations, les taux de cotisation, les paiements au titre des prestations, l'équilibrage du grand livre, les modifications à l'impôt sur le revenu, la taxe de vente harmonisée, les dépenses avec la carte VISA, les comptes de frais, les *Feuillets T5007*, la planification de la continuité des opérations, les consultations par téléphone et les conférences de cas.

Communications Department

Overview

Reporting to the president and CEO, the Communications Department is responsible for the Commission's internal and external communications, including translation services, websites, event management, media relations, publications, and public awareness products. The department also supports the board, president and executive committee in raising awareness and understanding of the Commission's mandate and role.

Activities

The Communications Department's activities support the corporate mission and goals using the guiding principle of proactive communication.

Event Management

The Communications Department was involved in a variety of stakeholder events supporting the Commission's mandate. The department continued its partnership with the New Brunswick Federation of Labour to commemorate the National Day of Mourning on April 28, and partnered with the Canadian Society of Safety Engineering to promote North American Occupational Safety and Health (NAOSH) Week, May 6-12. The department assisted the Workers' Rehabilitation Centre to mark New Brunswick's Disability Awareness Week by hosting the WRC's first Walk and Roll event, and its annual Open House. The Communications Department also supported the WHSCC's Northwest Region in the planning and delivery of the first Progressive Agriculture Safety Day ever held in Atlantic Canada.

The WHSCC presented its 27th Annual Health and Safety Conference, October 14-16. The conference, held in Saint John, attracted 643 participants representing all stakeholder groups and virtually all New Brunswick industries. The department managed the conference logistics, and helped WorkSafe Services Division develop the workshop and speaker programs.

The Communications Department participated in nine trade shows, including three home shows, a Tri-City Business Mixer, the NB Association of Nursing Homes' Trade Show, Le Salon de la Forêt, the Injury Prevention Conference, the Fairmont Algonquin Health and Safety Fair, and Marathon by the Sea's Health & Wellness Expo.

Service des communications

Aperçu

Relevant du président et chef de la direction, le Service des communications coordonne les initiatives internes et externes de la CSSIAT en matière des communications, y compris les services de traduction, les sites Web, la gestion des activités, les relations avec les médias, les publications et les produits de sensibilisation du public. Par ailleurs, le Service offre un soutien au conseil d'administration, au président et chef de la direction et au comité de direction afin d'améliorer la sensibilisation ainsi que la compréhension du mandat et du rôle de la CSSIAT.

Activités

Les activités du Service des communications appuient la mission et les buts de la CSSIAT par l'entremise du principe directeur d'une communication proactive.

Gestion des activités

Le Service a pris part à diverses activités organisées par des intervenants à l'appui du mandat de la CSSIAT. Il a poursuivi son partenariat avec la Fédération des travailleuses et travailleurs du Nouveau-Brunswick en vue de souligner le Jour de deuil le 28 avril, et a établi un partenariat avec la Société canadienne de la santé et de la sécurité au travail pour promouvoir la Semaine nord-américaine de la sécurité et de la santé au travail, qui s'est déroulée du 6 au 12 mai. Le Service a aidé le Centre de rééducation professionnelle à marquer la Semaine de sensibilisation à la situation des personnes handicapées en organisant le premier défi « Marche et roule » et une journée portes ouvertes au Centre. Il a également aidé la Région du Nord-ouest à organiser la première *Progressive Agriculture Safety Day* au Canada atlantique.

La CSSIAT a tenu sa 27e conférence annuelle en matière de santé et de sécurité à Saint John du 14 au 16 octobre. Un total de 643 participants y ont pris part, dont des participants représentant tous les groupes d'intervenants et presque toutes les industries du Nouveau-Brunswick. Le Service a vu aux détails de la conférence et a aidé la Division des services de travail sécuritaire à coordonner le programme de la conférence.

Le Service a pris part à neuf expositions commerciales, y compris trois salons du foyer; un Tri-City Business Mixer; l'exposition commerciale de l'Association des foyers de soins du Nouveau-Brunswick inc.; le Salon de la forêt; une conférence sur la prévention des blessures; une exposition sur la santé et la sécurité à l'hôtel The Fairmont Algonquin; et le salon de santé et de mieux-être du Marathon-sur-mer.

Website
In 2007, there were 67,886 visitors to the WHSCC website, a slight increase over 2006. To drive traffic to the site, the department continued to market the site's URL on all communication products. Content was regularly refreshed to include new publications, press releases, workshops, and information on new legislation.

The department continued to produce and distribute E-News. The electronic newsletter has an open rate (the number of people who view the message) of 38.05%, and 62.66% of that number are click-throughs (the number of people who click on the message to access more information on our website.)

As of the end of December, there were over 2,300 E-News subscribers.

Production
In addition to the department's list of annual publications — including the WHSCC News, Day of Mourning poster, calendar, annual report and stakeholder report — several new print products were developed in 2007.

These publications include:
- *Working Safely in the Woods — General Guidelines* pamphlet
- *No Mercy* sticker
- *No Mercy* postcard
- *Bill 18: What You Need to Know* booklet
- *Joint Health and Safety Committees* book

- Posters:
  - *No Mercy* (two versions)
  - *Injuries are No Accident* (two versions)
  - *Duty to Accommodate*

- Hazard Alerts:
  - *Worker fatally Injured While Repairing Equipment*
  - *Tire Explosion Causes Life-Threatening Injuries*

- Safety Talks:
  - # 6 Fall Protection — Basic Types (revised)
  - # 9 Portable Compressed Gas Containers (revised)

Site Web
En 2007, un total de 67 886 personnes ont visité le site Web de la CSSIAT, soit une légère augmentation par rapport à 2006. Le Service a continué de publiciser l'adresse URL par l'entremise de tous les produits de communication en vue d'attirer le public au site. On a rafraîchi le contenu périodiquement pour ajouter de nouvelles publications, des communiqués ainsi que des détails sur les ateliers et les nouvelles dispositions législatives.

Le Service a continué à publier son bulletin électronique intitulé *Cybernouvelles de la CSSIAT*. Le nombre de personnes qui visionnent le message est de 38,05 %, et 62,66 % de ce pourcentage sélectionnent une page pour obtenir plus de renseignements.

À la fin du mois de décembre, plus de 2 300 personnes étaient abonnées à *Cybernouvelles de la CSSIAT*.

Production
En plus de ses publications annuelles, c'est-à-dire *Nouvelles de la CSSIAT*, une affiche sur le Jour de deuil, le *Calendrier 2008*, le *Rapport annuel de la CSSIAT 2006* et le *Rapport aux intervenants de la CSSIAT 2006*, le Service a produit bon nombre de documents imprimés en 2007.

Ces documents imprimés comprenaient :
- un dépliant intitulé *Le travail sécuritaire dans la forêt – Lignes directrices générales*;
- un autocollant « Pas de pitié »;
- une carte postale « Pas de pitié »;
- un bulletin d'information intitulé *Le projet de loi 18 : Ce qu'il vous faut savoir*;
- un livret intitulé *Les comités mixtes d'hygiène et de sécurité*;

- des affiches, y compris :
  - « Pas de pitié » (deux versions);
  - « Les blessures n'arrivent pas par accident » (deux versions);
  - « Cela pourrait être aussi simple que cela de reprendre le travail après avoir subi une blessure au travail »;

- des avis de danger-alerte, y compris :
  - « Un travailleur est tué en réparant une pièce d'équipement »;
  - « Un travailleur est grièvement blessé par l'explosion d'un pneu »;

- des exposés sur la sécurité, y compris :
  - Numéro 6 – « Protection contre les chutes – systèmes de base » (revu et corrigé);

- # 10 Propane (revised)
- Guidelines for Use (revised)

Translation Services

Two translators and the translation co-ordinator translated or managed the translation of 454,655 words in 2007. The translators assisted in educating bilingual employees in the use of the WHSCC translation software, Fusion Discover, in each of the regional offices.

Media Relations

The Communications Department co-ordinated timely responses to media inquiries, using spokespeople from all divisions. The department also produced and issued press releases on new programs and campaigns, events, and on all serious accidents and fatalities.

Social Marketing Campaign

The WHSCC continued its social marketing campaign, launched in the fall of 2006, to raise awareness about the importance of workplace safety and to change the attitude of New Brunswickers regarding workplace injuries. Research shows that 61% of Canadians and, in particular, 69% of New Brunswickers believe that workplace injuries are an inevitable part of work. This is clearly unacceptable. The campaign is designed to help shift New Brunswickers' attitudes about workplace injuries from "unavoidable" to "unacceptable." The campaign was promoted through television, radio, and newspaper ads as well as in print materials, messaging in speeches and through the WHSCC website and E-News.

No Mercy Youth Campaign

The Communications Department helped the WorkSafe Services Division develop and launch a new youth safety campaign, entitled No Mercy, to build awareness of the importance of safe risk-taking. The campaign consisted of a variety of elements, including co-sponsorship of a multimedia presentation (HEROES) delivered to more than 10,000 high-school students, a promotional No Mercy toolkit, and the launch of a new youth website (***YouthSafe.ca***). Several stories covering the HEROES tour were printed or aired by New Brunswick media, helping increase awareness among parents and employers, in addition to the students.

- Numéro 9 – « Contenants portatifs de gas comprimé » (revu et corrigé);
- Numéro 10 – « Propane » (revu et corrigé);
- « Lignes directrices » (revues et corrigées).

Services de traduction

Le coordonnateur de la traduction et deux traductrices ont vu à la traduction de 454 655 mots en 2007. Par ailleurs, les traducteurs ont visité les employés bilingues de chaque bureau de région pour leur offrir une séance d'information sur le logiciel de traduction *Fusion Discover*.

Relations avec les médias

Le Service des communications a coordonné des réponses rapides par suite de demandes de renseignements des médias par le biais de représentants de toutes les divisions de la CSSIAT. De plus, des communiqués ont été rédigés et distribués relativement aux nouveaux programmes et aux nouvelles campagnes, à tous les accidents graves et mortels ainsi qu'aux activités de la CSSIAT.

Campagne de marketing social

La CSSIAT a poursuivi sa campagne de marketing social qui a été lancée à l'automne 2006 en vue de sensibiliser la population à l'importance de la sécurité au travail et de changer l'attitude des Néo-Brunswickois envers les accidents du travail. Des recherches démontrent que 61 % des Canadiens et 69 % des Néo-Brunswickois considèrent que les accidents du travail font partie de la vie de tous les jours. C'est tout à fait inacceptable. La campagne a pour but de changer l'attitude des Néo-Brunswickois envers les accidents du travail pour qu'ils ne les considèrent plus comme « inévitables », mais plutôt comme « inacceptables ». La promotion de la campagne a été faite au moyen d'annonces à la télévision, à la radio et dans les journaux, ainsi que de publications et de messages dans des discours et sur le site Web de la CSSIAT et dans *Cybernouvelles de la CSSIAT*.

Campagne portant le nom de « Pas de pitié »

Le Service des communications a aidé la Division des services de travail sécuritaire à élaborer et à lancer la nouvelle campagne de sécurité à l'intention des jeunes intitulée « Pas de pitié » afin de les sensibiliser à l'importance de la prise de risques calculés. La campagne comprenait une variété d'éléments, y compris une présentation multimédia intitulée LES HÉROS, à laquelle ont participé plus de 10 000 élèves du secondaire; une trousse promotionnelle « Pas de pitié »; et le lancement d'un nouveau site Web à l'intention des jeunes (***www.youthsafe-securitejeunesse.ca***). Plusieurs reportages sur la présentation LES HÉROS ont été diffusés dans les médias et des articles sont parus dans les journaux de la province, favorisant ainsi la sensibilisation des parents et des employeurs en plus des élèves.

MANAGEMENT DISCUSSION AND ANALYSIS OF 2007 FINANCIAL STATEMENTS AND OPERATING RESULTS

The Management Discussion and Analysis (MD&A) provides management's perspective on key issues that affect the current and future performance of the Workplace Health, Safety and Compensation Commission of New Brunswick (the "Commission"). The MD&A should be read in conjunction with the audited financial statements and supporting notes for the year ended December 31, 2007.

Funding Policy

The Commission's funding policy specifies a funding goal (ratio of assets to liabilities) of 110%. This permitted excess of assets over liabilities reduces the impact of year-to-year fluctuations, therefore providing assessment rate stabilization and enhanced security that awarded benefits will be met. The assessment revenue raised in any year from assessed employers may include or be reduced by an amount designed to allow the Commission to attain its funding goal. The funded ratio at December 31, 2007 is 105.4% (2006 — 111.0%). Under the *Workers' Compensation Act*, a minimum funding level of 100% is required with any shortfall to be recovered over a period of five years.

Overview of 2007 Financial Results

The Commission recorded a deficit of $48.0 million in 2007. This compares with an $82.1 million surplus in 2006. The deficit is mainly the result of poorer than expected investment returns and higher than expected claims costs. Actual investment returns were −0.44% compared to budgeted returns of 7.12%. Actual claims costs were $203.5 million, which is 5.5% higher than the budgeted claims costs of $192.8 million. These operating results reduced the funded position to $54.5 million, or 105.4%.

Key Financial Drivers

Employment and Injury Rate

Work-related injuries arise from employment. Growth in New Brunswick's employment base and changes to the injury rate are

RAPPORT DE GESTION SUR LES ÉTATS FINANCIERS ET RÉSULTATS D'EXPLOITATION 2007

Le rapport de gestion représente le compte rendu de la direction portant sur les questions clés qui ont des répercussions sur le rendement actuel et futur de la Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail du Nouveau-Brunswick (ci-après appelée « la Commission »). Le lecteur est invité à lire la section qui suit conjointement avec les états financiers vérifiés et les notes afférentes aux états financiers pour l'exercice se terminant le 31 décembre 2007.

Politique de capitalisation

La politique de capitalisation de la Commission précise un objectif de capitalisation (pourcentage de l'actif sur le passif) de 110 %. Cet excédent permis d'actif sur le passif atténue les effets de fluctuations d'un exercice à un autre, assurant ainsi la stabilisation des taux et offrant une meilleure garantie que les prestations accordées seront assurées. Le revenu des cotisations qui est tiré pendant une année auprès des employeurs cotisés peut comprendre un montant ou en être réduit afin de permettre à la Commission d'atteindre son objectif de capitalisation. Le pourcentage de capitalisation au 31 décembre 2007 se chiffre à 105,4 % (2006 – 111,0 %). En vertu de la *Loi sur les accidents du travail*, un niveau de capitalisation minimum de 100 % est exigé, avec toute insuffisance devant être récupérée sur une période de cinq ans.

Aperçu des résultats financiers de 2007

La Commission a enregistré un déficit de 48,0 millions de dollars en 2007, comparativement à un excédent de 82,1 millions de dollars en 2006. Le déficit est surtout attribuable à des revenus de placements inférieurs à ceux qui avaient été prévus et des coûts des réclamations supérieurs à ceux prévus. Les revenus de placements réels se sont chiffrés à -0,44 %, comparativement aux revenus prévus au budget de 7,12 %. Les coûts des réclamations réels se sont élevés à 203,5 millions de dollars, ce qui est supérieur de 5,5 % aux coûts des réclamations de 192,8 millions de dollars prévus au budget. En raison de ces résultats d'exploitation, la position de capitalisation de la Commission a été de 54,5 millions de dollars ou 105,4 %.

Facteurs opérationnels clés

Taux d'emploi et de blessures

Les blessures liées au travail se produisent en cours d'emploi. L'augmentation du nombre d'emplois au Nouveau-Brunswick et les

the primary drivers of the Commission's operations and the key determinants of the assessment rates that employers pay.

In recent years, the employment base in New Brunswick has been growing but the injury rate has generally been declining. Some of the forces driving the reduction in the injury rate are:

- An increased awareness of and acceptance of the need for good safety practices on the part of both workers and employers.
- An aging workforce (older workers tend to exhibit a lower accident frequency rate).
- The Commission's focus on high risk industries.
- A shift in the nature of industry in the province from high accident risk industries to lower risk industries.

Claim Duration

While the injury rate has generally been declining, claim duration has generally been edging slightly higher. This may, at least in part, be a result of an aging workforce. While older workers tend to have fewer accidents, the average claim duration for older workers is longer than for younger workers.

Claim duration/severity is particularly important, as a relatively small number of claims accounts for a very sizable portion of benefit costs.

Inflation Rate

The inflation rate, or Canadian consumer price index (CPI) is a key driver because the Commission's future short-term disability, long-term disability, and survivor benefits are indexed annually based on the CPI.

The Bank of Canada's target for the core inflation rate is 2.0%. Over the past ten years, the rate used for the indexation of lost time benefits has ranged from a low of 1.09% to a high of 3.35%, with the average rate being 2.01%.

Investment Returns

The Commission collects assessments to cover the entire present and future expected costs of injuries incurred in a given year. The assessments collected are invested to produce an expected long-term average real return of 4.0%. This real return is the expected return in excess of inflation, as measured by the increase in the CPI.

changements au niveau du taux de blessures sont les principaux facteurs qui influent sur les activités de la Commission et les principaux déterminants des taux de cotisation des employeurs.

Au cours des derniers exercices, le nombre d'emplois dans la province a augmenté, mais le taux de blessures a diminué en général. La diminution du taux de blessures est attribuable à certains facteurs, notamment :

- la sensibilisation accrue des travailleurs et des employeurs au besoin d'avoir de bonnes pratiques en matière de sécurité;
- le vieillissement de la population active (les travailleurs plus âgés ont tendance à subir moins d'accidents);
- l'attention que porte la Commission aux industries qui présentent des risques plus élevés;
- l'augmentation du nombre d'emplois au sein d'industries qui présentent moins de risques par rapport à ceux au sein d'industries à risques plus élevés.

Durée des réclamations

Bien que le taux de blessures ait diminué en général, la durée des réclamations a légèrement augmenté. Cette augmentation pourrait être attribuable, du moins en partie, au vieillissement de la population active. Les travailleurs plus âgés ont tendance à subir moins d'accidents, mais la durée moyenne de leur réclamation est plus longue que chez les plus jeunes travailleurs.

La durée ou la gravité des réclamations est un facteur particulièrement important puisqu'un assez petit nombre de réclamations représente des coûts des réclamations assez considérables.

Taux d'inflation

Le taux d'inflation, ou l'indice des prix à la consommation (IPC), est un facteur déterminant puisque le montant des prestations d'invalidité à court terme, d'invalidité à long terme et de survivant futures est indexé chaque année en fonction de l'IPC.

Le taux d'inflation de base cible de la Banque du Canada se chiffre à 2,0 %. Au cours des dix derniers exercices, le taux d'indexation des prestations pour perte de gains a varié entre 1,09 % et 3,35 %, avec un taux moyen se chiffrant à 2,01 %.

Rendement des placements

La Commission perçoit des cotisations pour satisfaire à tous les frais actuels et futurs prévus des accidents d'un exercice donné. Les cotisations perçues sont investies pour produire un rendement réel moyen à long terme prévu de 4,0 %. Le rendement réel est le

The Commission's investment return for the 10 years ended December 31, 2007 has averaged 6.2%. Inflation for the same period has averaged 2.2%, resulting in an average real return of 4.0% for the period. This equals the expected real return.

While the expected average real return is 4.0% over long periods, in any one year the actual real rate of return can vary significantly due to short-term volatility in the financial markets where the Commission's portfolio is invested. Based on the market value of the investment portfolio at December 31, 2007, each one percent of annual investment return over or under the expected return of CPI plus 4.0% translates to an excess or shortfall of approximately $9.0 million.

Income Taxes

Income taxes are a key driver because loss of earnings benefits are based on a percentage of an injured workers pre-accident earnings after tax. Significant changes to income tax rates or income tax exemptions may have a material impact on the Commission's benefits liability.

Revenues

The Commission's revenue is derived from two primary sources: assessment income and investment income. In 2007, revenues totaled $189.7 million, a 31.2% decrease from 2006 revenues of $275.6 million.

Assessment Income

Assessment income increased 12.4% from $172.8 million in 2006 to $194.2 million in 2007. The increase was primarily driven by an increase of $17.5 million in revenue from self-insured employers. This increase includes $13.0 million for the recovery of costs related to the introduction of Bill 12, *An Act to Amend the Workers' Compensation Act*, which introduces a presumption clause for certain occupational diseases for firefighters in New Brunswick. The provisional average assessment rate decreased from $2.14 in 2006 to $2.10 in 2007. Employer payrolls increased by 4.6% from $6.93 billion to $7.25 billion, partly because of provincial economic growth and partly because of the annual increase to the maximum

rendement prévu au-delà de l'inflation, tel qu'il est déterminé par l'augmentation de l'indice des prix à la consommation.

Le rendement des placements de la Commission pour les dix années se terminant le 31 décembre 2007 a atteint en moyenne 6,2 %. L'inflation pour cette même période s'est chiffrée en moyenne à 2,2 %, ce qui représente un rendement réel moyen de 4,0 % pour la période. Ce pourcentage est équivalent au rendement réel prévu.

Bien que le rendement réel moyen prévu soit de 4,0 % à long terme, le taux de rendement réel peut varier considérablement au cours d'une année donnée en raison de la volatilité à court terme des marchés financiers dans lesquels est investi le portefeuille de la Commission. Selon la valeur marchande du portefeuille de placement au 31 décembre 2007, chaque 1 % de rendement de placement au-dessus ou au-dessous du rendement prévu de l'indice des prix à la consommation en plus de 4,0 % se traduit en un excédent ou une insuffisance d'environ 9,0 millions de dollars.

Impôt sur le revenu

L'impôt sur le revenu est un facteur déterminant parce que les prestations pour perte de gains sont calculées selon un pourcentage des gains après impôt que le travailleur blessé tirait avant son accident. Des changements importants apportés aux taux d'imposition ou aux exemptions d'impôt sur le revenu peuvent avoir une incidence considérable sur les engagements au titre des prestations de la Commission.

Revenus

Le revenu de la Commission provient de deux principales sources, notamment le revenu des cotisations et le revenu de placements. En 2007, il s'est élevé à 189,7 millions de dollars, soit une diminution de 31,2 % par rapport à 2006 (275,6 millions de dollars).

Revenu des cotisations

Le revenu des cotisations s'est chiffré à 194,2 millions de dollars en 2007, comparativement à 172,8 millions de dollars en 2006, soit une augmentation de 12,4 %. Une grande partie de la diminution est attribuable à une augmentation de 17,5 millions de dollars en revenu tiré d'employeurs tenus personnellement responsables. L'augmentation comprend 13,0 millions de dollars pour le recouvrement des frais liés à l'adoption du projet de loi 12, intitulé la *Loi modifiant la Loi sur les accidents du travail*, qui prévoit une disposition de présomption pour certaines maladies professionnelles chez les pompiers au Nouveau-Brunswick. Le taux de cotisation moyen provisoire est passé de 2,14 $ en 2006 à 2,10 $ en 2007. La masse salariale des employeurs a

insurable earnings. In 2007, the maximum insurable earnings increased from $51,900 to $53,200.

Investment Income

Investment income fell 105.2%, from $101.9 million in 2006 to a loss of $5.3 million in 2007. Most of this decrease is attributable to lower unrealized gains on the Commission's equity investments as of December 31, 2007.

Investment income is an important revenue stream for the Commission. It is relied on to supplement assessments to cover total expenses for the year. Built into the valuation of the benefits liabilities and into the assessment rate-setting model is the long-term assumption that the Commission's investments will generate an annual rate of return of 7.12%. The primary goal of the investment portfolio is to earn a return that meets or exceeds this actuarial discount rate. In 2007, the market rate of return on the portfolio was −0.44%. For the 10-year period ended December 31, 2007, the annualized market rate of return on the portfolio was 6.2%.

Another policy objective for the Commission's investment portfolio is to exceed the return of the benchmark portfolio by 0.75% on a four-year moving average basis. The benchmark return is the return the portfolio would have earned if each asset class achieved the return of its respective passive index and was at its target weight according to policy. It is a measure of the fund's success at adding value through active management. The portfolio's −0.44% return for 2007 trailed the benchmark return of 0.71%, due primarily to U.S., international (EAFE), and emerging markets equities underperforming their respective benchmarks for the period. For the four-year period ended December 31, 2007, the investment portfolio earned an annualized return of 7.7%, trailing the benchmark return of 8.18%.

augmenté de 4,6 %, pour se chiffrer à 7,25 milliards de dollars en 2007, comparativement à 6,93 milliards de dollars en 2007. L'augmentation est partiellement imputable à la croissance économique de la province et à l'augmentation annuelle du salaire assurable maximum, qui est passé de 51 900 $ à 53 200 $ en 2007.

Revenu de placements

Le revenu de placements est passé de 101,9 millions de dollars en 2006 à une perte de 5,3 millions de dollars en 2007, soit une diminution de 105,2 %. La plus grande partie de la diminution est attribuable à des gains non matérialisés moins élevés découlant de placements en actions de la Commission au 31 décembre 2007.

Le revenu de placements est une source importante du revenu pour la Commission. Il sert à compléter le revenu des cotisations en vue de satisfaire aux dépenses totales pour l'exercice. L'évaluation des engagements au titre des prestations et le modèle d'établissement des taux de cotisation tiennent compte de l'hypothèse à long terme selon laquelle les placements de la Commission produiront un taux de rendement annuel de 7,12 %. Le but premier du portefeuille de placements est de produire un rendement égal ou supérieur au taux d'actualisation réel. En 2007, le taux de rendement du marché du portefeuille de placements s'est chiffré à -0,44 %. Pour la période de dix ans se terminant le 31 décembre 2007, le taux de rendement annualisé du marché du portefeuille a été de 6,2 %.

Un autre objectif de la politique relativement au portefeuille de placements de la Commission vise à dépasser le rendement du portefeuille de référence de 0,75 % sur une moyenne mobile de quatre ans. Le rendement du portefeuille de référence est le rendement qu'on aurait obtenu si chaque catégorie d'actif avait atteint le rendement de son investissement passif respectif et la pondération cible précisée dans la politique. Il s'agit d'une mesure pour évaluer la façon dont le fonds réussit à ajouter de la valeur par le biais de la gestion active. Le rendement du portefeuille, qui s'est chiffré à -0,44 % pour 2007, était légèrement inférieur au portefeuille de référence, soit 0,71 %, en grande partie en raison des marchés américains, internationaux (EAFE) et naissants qui ont donné des résultats inférieurs à leur portefeuille de référence respectif pour la période. Le rendement annualisé du portefeuille de placements s'est élevé à 7,7 % pour la période de quatre ans se terminant le 31 décembre 2007, ce qui était légèrement inférieur au rendement du portefeuille de référence de 8,18 %.

Investment Strategy

The board of directors (the "board") believes that the Commission's investment portfolio must be customized to reflect its purpose, time horizon, liquidity requirements, legal constraints and the risk tolerance of the stakeholders. The primary long-term investment risk is that the assets of the investment fund, together with the future income thereon, will be insufficient to pay the liabilities. The board relies on periodic asset liability studies to ensure that the investment strategy is suitable in light of the related liabilities.

Most of the investment portfolio is held to meet payment obligations that extend for many years into the future. As a consequence, the board takes a long-term approach to finding an acceptable risk/return trade-off via the investment strategy. The Commission's investment policies and practices are designed to maximize the probability of meeting its performance objectives over the long-term at an acceptable level of risk; from year to year, short-term fluctuations in financial markets could cause the investment portfolio to significantly over or under perform its long-term performance objectives.

The board believes the most important factor in determining investment risk and return is asset mix. In 2006, the board completed an asset liability study, which was designed to help the board determine an appropriate asset mix given their risk tolerance, the nature of the liabilities and the Commission's financial position. As a result of the study, the board decided on changes to the strategic long-term asset mix. The migration to the future target benchmark asset mix is scheduled to occur over the next few years.

The movement toward the future target benchmark asset mix is designed to reduce the volatility in the Commission's annually reported operating income, funded ratio and assessment rates, and to reduce the probability of becoming underfunded.

The Commission's investment strategy is documented in the Statement of Investment Philosophy and Beliefs policy and the Investment Goals and Objectives policy. The Statement of Investment Philosophy and Beliefs policy documents the governance structure for investments, the board's commitment to a disciplined

Stratégie de placement

Le conseil d'administration est d'avis que le portefeuille de placements de la Commission doit être personnalisé pour refléter son but, l'horizon prévisionnel, les exigences par rapport à la liquidité, les contraintes juridiques et la tolérance des intervenants à l'égard du risque. Le principal risque des placements à long terme est que l'actif du portefeuille de placements et les revenus futurs ne seront pas suffisants pour satisfaire aux engagements. Le conseil d'administration se fonde sur des études périodiques de l'actif et du passif pour s'assurer que la stratégie de placement est adéquate compte tenu des engagements.

La principale partie du portefeuille de placements est détenue pour satisfaire aux engagements au titre des prestations qui s'échelonnent sur de nombreuses années à venir. Par conséquent, le conseil adopte une approche à long terme pour trouver un équilibre acceptable relativement au risque et au rendement, et ce, par le biais de la stratégie de placement. Les politiques et les pratiques de la Commission en matière de placements ont pour but d'accroître la probabilité d'atteindre les objectifs de rendement à long terme en assumant un niveau de risque acceptable. D'un exercice à un autre, les fluctuations à court terme des marchés financiers pourraient faire en sorte que les résultats du portefeuille de placements soient considérablement supérieurs ou inférieurs à ses objectifs de rendement à long terme.

Le conseil est d'avis que la composition de l'actif est le facteur le plus important pour déterminer le risque et le rendement des placements. En 2006, il a terminé une étude de l'actif et du passif qui avait pour but de l'aider à déterminer une composition de l'actif appropriée en tenant compte de la tolérance à l'égard du risque, de la nature des engagements et de la situation financière de la Commission. Par suite de l'étude, il a décidé d'apporter des changements à la composition de l'actif à long terme. La transition vers la nouvelle composition de l'actif selon le portefeuille de référence cible futur se fera au cours des quelques prochaines années.

La transition vers la composition de l'actif selon le portefeuille de référence futur a pour but de réduire la volatilité du bénéfice d'exploitation, du pourcentage de capitalisation et des taux de cotisation annuels de la Commission, ainsi que de réduire la probabilité de sous-capitalisation.

La stratégie de placement de la Commission est documentée dans les politiques intitulées « Énoncé de philosophie et de principes en matière de placements » et « Objectifs de placement ». L'« Énoncé de philosophie et de principes en matière de placements » présente la structure de gouvernance relative aux placements; l'engagement

approach to investing, the board's view on diversification and the importance of the asset allocation decision, along with the board's view on ethics and investment education. The Investment Goals and Objectives policy identifies the strategic long-term asset mix, the performance objectives, and defines eligible investments and limits on risk concentrations. All of the Commission's investments are managed by independent external investment managers. The compliance of these portfolio managers with policy is monitored regularly. To minimize the volatility of returns, the Commission's portfolio is diversified among asset classes, industry sectors, geographic locations and individual securities. The Commission further diversifies by selecting investment managers with varying investment mandates and styles.

Expenses

The Commission has three main categories of expenses: claims costs, administration costs and the costs of legislative obligations. In 2007, expenses increased by 22.8% from $193.5 million to $237.7 million.

Claims Costs

As reported in the Statement of Operations and Fund Balance, claims costs represent costs incurred in the current year for current and prior year injuries. In 2007, these costs totaled $203.5 million, a 27.3% increase from the $159.9 million incurred in 2006. This increase was mainly the result of claims costs associated with the introduction of Bill 12, *An Act to Amend the Workers' Compensation Act*, which introduces a presumption clause for certain occupational diseases for firefighters in New Brunswick. This legislation resulted in a $31.2 million increase in claims costs for 2007.

Claims payments made represent the amounts spent on wage loss compensation to injured workers and their dependants, the health care services provided to injured workers, and any vocational rehabilitation required to return injured workers to employment. In 2007, claims payments totaled $127.0 million, consistent with 2006's payments of $127.2 million.

du conseil d'administration envers une approche d'investissement méthodique; l'avis du conseil relativement à la diversification; l'importance de la répartition de l'actif; et l'avis du conseil quant au code de déontologie et à l'éducation en matière de placements. La politique intitulée « Objectifs de placement » présente la composition stratégique de l'actif à long terme, les objectifs de rendement, les placements admissibles et les niveaux de risque acceptables. La Commission fait appel aux services de gestionnaires de placements indépendants de l'extérieur pour gérer tous les placements. L'observation des politiques de placement par ces gestionnaires de placements est évaluée à intervalles réguliers. Pour minimiser la volatilité des rendements, le portefeuille de la Commission est diversifié en fonction des catégories de l'actif, des secteurs d'activité, des régions géographiques et des titres individuels. La Commission diversifie davantage en choisissant des gestionnaires de placements ayant des philosophies et des styles qui varient.

Dépenses

La Commission a trois grandes catégories de dépenses, soit les frais engagés au titre des réclamations, les frais d'administration et les obligations prévues par la loi. En 2007, les dépenses sont passées de 193,5 à 237,7 millions de dollars, soit une augmentation de 22,8 %.

Frais engagés au titre des réclamations

Comme l'indique les Résultats d'exploitation et solde du fonds, les frais engagés au titre des réclamations sont les coûts engagés pendant l'exercice en cours pour les accidents des exercices courants et antérieurs. En 2007, ces coûts se chiffraient à 203,5 millions de dollars, soit une augmentation de 27,3 % par rapport à 2006 (159,9 millions de dollars). L'augmentation était surtout attribuable aux coûts engagés au titre des réclamations liés à l'adoption du projet de loi 12, intitulé la *Loi modifiant la Loi sur les accidents du travail*, qui prévoit une disposition de présomption pour certaines maladies professionnelles chez les pompiers au Nouveau-Brunswick. Ce projet de loi a donné lieu à une augmentation de 31,2 millions de dollars des coûts engagés au titre des réclamations pour 2007.

Les versements effectués au titre des réclamations comprennent les prestations pour perte de gains versées aux travailleurs blessés et aux personnes à leur charge; les services d'assistance médicale offerts aux travailleurs blessés; et toute mesure de réadaptation professionnelle nécessaire pour les aider à reprendre le travail. En 2007, les versements effectués au titre des réclamations se sont élevés à 127,0 millions de dollars, soit un montant semblable à celui de 2006 (127,2 millions de dollars).

The difference between the $127.0 million spent on administering claims and the $203.5 million claims costs incurred is a $76.5 million actuarial increase. This amount is added to the benefits liabilities to ensure the Commission can meet its legislative obligation to pay the costs of all existing claims in the future.

Benefits Liabilities

Benefits liabilities increased 8.3% from $921.0 million to $997.5 million. The $76.5 million increase is composed of a provision of $97.6 million for accidents that occurred in 2007, offset by a reduction of $21.1 million for accidents that occurred before 2007. The liability reduction for accidents that occurred prior to 2007 is expected, as a significant portion of the claims payments in 2007 were in respect of pre-2007 accidents, and, in effect, moved from the "liability" category to the "payment" category.

Administration Expenses

Administration costs rose in 2007 to $31.7 million from $31.2 million in 2006. This 1.6% increase is primarily due to increased salary and employee benefit costs.

2007 Legislative Obligations

The Commission is required by legislation to reimburse the provincial government for operating costs of the workers' and employers' advocates. In 2007, the Commission incurred $759,000 for these costs (2006 — $714,000).

In 2007, the Commission provided $440,000 of financial assistance to two safety associations in accordance with the *Workers' Compensation Act*. This is consistent with the $440,000 that was paid in 2006. The money paid is levied against all employers in the industries represented by the safety associations and is included as part of assessment income.

Risks

Like any other organization, the Commission is susceptible to risks that, if unmitigated, could lead to significant financial consequences. The Commission has established financial expenditure controls, policies, directives and procedures to assist in minimizing risks. An internal audit department, which reports to the president and CEO and the board's Financial Services Evaluation

La différence entre les frais de gestion des réclamations, qui se sont élevés à 127,0 millions de dollars, et les frais engagés au titre des réclamations, soit 203,5 millions de dollars, est une hausse actuarielle de 76,5 millions de dollars. Ce montant est ajouté aux engagements au titre des prestations afin d'assurer que la Commission peut satisfaire à ses engagements prévus par la loi pour ce qui est des coûts futurs des réclamations existantes.

Engagements au titre des prestations

Les engagements au titre des prestations sont passés de 921,0 à 997,5 millions de dollars, ce qui représente une augmentation de 8,3 %. L'augmentation de 76,5 millions de dollars découle d'une provision de 97,6 millions de dollars pour les accidents survenus en 2007, compensée par une réduction de 21,1 millions de dollars pour les accidents survenus avant 2007. On prévoit la réduction des engagements pour les accidents survenus avant 2007 puisqu'une portion considérable des versements effectués au titre des réclamations en 2007 étaient pour des accidents survenus avant 2007 et est passée de la catégorie « engagements » à la catégorie « versements ».

Frais d'administration

Les frais d'administration se sont élevés à 31,7 millions de dollars en 2007, comparativement à 31,2 millions de dollars en 2006. Cette augmentation de 1,6 % est surtout attribuable à l'augmentation des salaires et des coûts des avantages sociaux des employés.

Obligations prévues par la loi pour 2007

La Commission est tenue par la loi de rembourser le gouvernement provincial de tous les frais des défenseurs des droits du travailleur et de l'employeur. En 2007, la Commission a engagé des frais de 759 000 $ (2006 – 714 000 $).

En 2007, la Commission a fourni une aide financière de 440 000 $ à deux associations de sécurité conformément à la *Loi sur les accidents du travail*. L'aide financière se chiffrait également à 440 000 $ en 2006. La somme versée est prélevée auprès de tous les employeurs des industries représentées par les associations de sécurité et fait partie du revenu des cotisations.

Risques

Comme tout autre organisme, la Commission est exposée à des risques qui, s'ils ne sont pas atténués, pourraient entraîner des conséquences financières graves. Elle a mis en place des mesures de contrôle des dépenses, des politiques, des directives et des procédures pour aider à minimiser les risques. Le Service de la vérification interne, qui relève du président et chef de la direction

Committee, regularly carries out operational and financial audits to test for compliance.

The risks that have the most severe consequences relate to benefit costs and investment performance.

Benefit Costs

Benefit costs are susceptible to many variables, including the state of the provincial economy, major projects, shifts in the nature of work in the province, workers and employers attitudes to health and safety, the aging of the workforce, employers' return-to-work practices, the Commission's effectiveness in processing and managing claims, and appeal decision results.

Non-controllable risks include the potential for legislated new benefits or expanded coverage of diseases, especially if applied retroactively. The occurrence of these types of events could carry substantial financial liability if introduced in New Brunswick.

Investment Performance

The board is responsible for setting the Commission's investment policy and has determined its asset mix policy using the results of an asset liability study which considered the nature of the liabilities, the board's risk tolerance and the Commission's financial position. The board and management have also established policies and directives to ensure that there are adequate internal control and risk-mitigation procedures in place for the Commission's investments. However, some investment risks are not directly controllable, such as significant market swings, geopolitical risks, and interest rate changes driven by the fiscal and trade policies of other countries. Significant year-to-year volatility in the Commission's reported results as a result of fluctuations in the market value of investments is likely.

Risk Management

The board of directors ensures that the strategic direction of the Commission remains relevant by regularly:

- Reviewing the results related to the five strategic goals.
- Reviewing the strategic plan.
- Conducting a risk analysis.

ainsi que du Comité d'évaluation des services financiers du conseil d'administration, effectue périodiquement des vérifications des états financiers et de gestion pour évaluer la conformité.

Les risques qui comportent les conséquences les plus graves ont trait aux coûts des prestations et au rendement des placements.

Coûts des prestations

De nombreux facteurs influent sur les coûts des prestations, y compris l'économie de la province; les projets de grande envergure; l'évolution de la nature des emplois dans la province; l'attitude des travailleurs et des employeurs envers la santé et la sécurité; le vieillissement de la population active; les pratiques des employeurs relativement à la reprise du travail; l'efficacité de la Commission en ce qui a trait au traitement et à la gestion des réclamations; et les résultats quant aux décisions prises sur les appels.

Les risques non contrôlables comprennent la possibilité de nouvelles prestations établies par la loi ou un plus grand nombre de maladies admissibles, surtout si les dispositions législatives entrent en vigueur de façon rétroactive. Ce type d'événement pourrait avoir une incidence financière importante s'il était accepté au Nouveau-Brunswick.

Rendement des placements

Le conseil d'administration est chargé d'établir la politique de placement de la Commission et il a déterminé la composition de l'actif en se fondant sur les résultats de l'étude de l'actif et du passif qui tenait compte de la nature des engagements, de la tolérance à l'égard du risque et de la situation financière de la Commission. Le conseil et la direction ont également établi des politiques et des directives en vue d'assurer qu'il existe des procédures adéquates relativement au contrôle interne et à l'atténuation des risques pour ce qui est des placements de la Commission. Toutefois, certains risques de placement ne peuvent être contrôlés directement, comme les fluctuations importantes du marché, les risques géopolitiques, et les changements sur le plan des taux d'intérêt provenant de politiques budgétaires et commerciales d'autres pays. Il est probable qu'il se produise une volatilité marquée des résultats financiers de la Commission d'un exercice à un autre par suite des fluctuations de la valeur marchande des placements.

Gestion des risques

Le conseil d'administration assure que l'orientation stratégique de la Commission demeure pertinente en effectuant à intervalles réguliers :

- un examen des résultats relativement aux cinq buts stratégiques;
- une évaluation du plan stratégique;
- une analyse des risques.

This process enables the board to refine its strategic direction and respond to risks facing the Commission. The analysis of information and data related to continually changing factors such as the economy, the workforce, the age of the population, and the cost of services such as health care and prescription medication form the basis for this process.

In 2007, the board analyzed both internal and external sources of information to ensure effective oversight and monitoring, and to determine where resources should be allocated to best achieve the Commission's strategic goals.

Information the board considered included:

- The Commission's current funding status including assessment revenue, investment revenue, and the impact of volatile investment markets.
- The complete range of benefits available to injured workers in New Brunswick and how the WHSCC compares to other jurisdictions.
- Claims costs and volumes, including the trend of longer claim duration versus short duration and how other programs such as CPPD impact these costs.
- The availability and cost of health care and prescription medication and how those costs compare to the rising costs in the public health care system.
- The results of the review of the WHSCC's governance practices commissioned by the board of directors in 2006.
- The WHSCC's administrative practices including business continuity planning and succession planning.

The board also understands that factors in our community, the province of New Brunswick, across Canada, and around the world can impact the Commission's ability to meet its legislated mandate. Therefore, the board also examined:

- The importance of cultural change to influence a reduction in accident frequency rates.
- Trends in socio-demographics such as the aging population, health status, and literacy levels of New Brunswick workers.
- The status and forecasted growth of the New Brunswick economy, labour force, and industry sectors.
- The Commission's role with respect to occupational diseases, emerging technology, or a potential pandemic outbreak.
- The legal landscape in New Brunswick and across Canada.

Ce processus permet au conseil de préciser davantage son orientation stratégique et de réagir aux risques auxquels la Commission fait face. L'analyse de données et de renseignements liés aux facteurs en constante évolution comme l'économie, la main-d'œuvre, l'âge de la population et le coût de services tels les soins de santé et les médicaments sur ordonnance sont à la base du processus.

En 2007, le conseil a analysé des sources d'information internes et externes pour assurer une surveillance efficace et déterminer où les ressources devraient être affectées pour avoir les plus fortes répercussions sur l'atteinte des buts stratégiques de la Commission.

Le conseil a examiné les renseignements suivants :

- le niveau de capitalisation actuel de la Commission, notamment le revenu des cotisations, le revenu de placements et l'effet de marchés des fonds d'investissement volatils;
- les différentes prestations auxquelles les travailleurs blessés ont droit au Nouveau-Brunswick et la façon dont la Commission se compare à d'autres commissions des accidents du travail;
- le nombre de réclamations ainsi que leurs coûts, y compris la tendance d'une plus longue durée des réclamations par rapport à une courte durée, et l'effet que d'autres prestations, comme les prestations d'invalidité du Régime de pensions du Canada, ont sur ces coûts;
- la disponibilité et les coûts des soins de santé et des médicaments sur ordonnance, et comment ces coûts se comparent aux coûts croissants du système public de soins de santé;
- les résultats de l'étude des pratiques de gouvernance de la Commission commandée par le conseil d'administration en 2006;
- les pratiques administratives de la Commission, y compris la planification de la continuité des opérations et la planification de la relève.

Le conseil comprend également que les facteurs dans la communauté, dans la province du Nouveau-Brunswick, au Canada et partout au monde peuvent avoir un effet sur la capacité de la Commission à accomplir son mandat prescrit par la loi. Le conseil a donc tenu compte :

- de l'importance des effets que le changement culturel aurait sur la réduction du nombre d'accidents;
- des tendances socio-démographiques comme le vieillissement de la population ainsi que l'état de santé et le niveau d'alphabétisation des Néo-Brunswickois;
- de l'état et de la croissance prévue de l'économie du Nouveau-Brunswick en plus des changements au niveau de la main-d'œuvre et des secteurs industriels;

This analysis provided the board with a forum to assess opportunities available to the Commission and to use these opportunities to advance the strategic goals. The board was also able to respond to the risks facing the Commission by evaluating and prioritizing the probability of each risk becoming reality; by estimating the possible effects and costs of each risk to the organization; and by determining the most appropriate strategy to manage the risk.

Through this process, the board identified 17 strategic risks and formulated responses based upon whether they determined the risk to be at an acceptable, cautionary, or unacceptable level. The board manages these risks through their policy decision-making process, evaluation committees, and by monitoring management's accountability through regular reports to the board of directors.

Detailed descriptions of these strategies can be found in the board's *2007-2012 WHSCC Strategic Plan & Risk Assessment* document which can be found on the Commission's website at ***www.whscc.nb.ca***.

Future Outlook

2007 finished with stable assessment income, strong payrolls, stable new accident costs and continually improving service delivery and return to work initiatives. Despite poor investment returns, the Commission ended the year with a funding ratio of 105.4%. This indicates that the Commission's funding policy is operating effectively. These results will ensure continued delivery of services to injured workers and provide assessment rate stability to employers in the near future.

The provincial government initiated a comprehensive review of the Commission in 2007. The Independent Review Panel is expected to report to the government early in 2008.

In addition to the planned refurbishment of the present nuclear generating facility, there is the possibility that a second reactor will be constructed and that a new oil refinery will be built. These are major projects that would generate substantial spinoff activity and create significant challenges for the New Brunswick economy

- du rôle de la Commission relativement aux maladies professionnelles, à la technologie émergente et à la possibilité d'une pandémie;
- du paysage juridique au Nouveau-Brunswick et au Canada.

Cette analyse a permis au conseil d'évaluer les possibilités offertes à la Commission et de s'en servir pour faire avancer les buts stratégiques. Le conseil a également pu réagir aux risques auxquels la Commission faisait face en évaluant et en priorisant la probabilité que chaque risque devienne une réalité; en estimant les effets possibles et les coûts de chaque risque vis-à-vis de l'organisme; et en déterminant la meilleure stratégie pour gérer le risque.

À l'aide de ce processus, le conseil a décelé 17 risques stratégiques et a formulé des réponses selon s'il a jugé que le niveau de risque était acceptable, qu'il fallait faire preuve de prudence ou que le niveau de risque était inacceptable. Il gère ces risques à l'aide de son processus de prise de décision sur les politiques ainsi que de comités d'évaluation, et en surveillant l'obligation de la direction de rendre compte à l'aide de rapports qui lui sont présentés périodiquement.

Le document intitulé *Plan stratégique et évaluation des risques de la CSSIAT 2007-2012*, qui se trouve sur le site Web de la Commission à l'adresse ***www.whscc.nb.ca***, donne une description détaillée de ces stratégies.

Perspectives d'avenir

L'exercice 2007 s'est terminé avec un revenu des cotisations stable, des masses salariales solides, des coûts de nouveaux accidents stables, une prestation de services qui continue de s'améliorer et la mise en œuvre d'initiatives de reprise du travail. Malgré de faibles revenus de placements, la Commission a terminé l'exercice avec un pourcentage de capitalisation de 105,4 %, ce qui indique que sa politique de financement est efficace. Ces résultats assureront la prestation continue des services aux travailleurs blessés et la stabilité à court terme des taux de cotisation pour les employeurs.

Le gouvernement provincial a entrepris une étude détaillée de la Commission en 2007. Le Comité d'étude indépendant devrait présenter un rapport au gouvernement au début de 2008.

En plus de la remise à neuf de la centrale nucléaire actuelle, il se peut qu'on construise une deuxième centrale nucléaire ainsi qu'une nouvelle raffinerie de pétrole. Il s'agit de projets d'envergure qui auraient des retombées économiques importantes et poseraient des défis de taille pour l'économie du Nouveau-Brunswick et la

and the Commission. The Commission would be challenged in working with employers to ensure the health and safety of their workers during the construction phase. And, when the projects are complete, return-to-work efforts could be complicated if the level of construction activity declines significantly.

2006 and 2007 provide an excellent example of the volatility that exists with respect to investments and highlights the importance of the board of director's comprehensive long-term fiscal strategy, including an appropriate funding policy and a disciplined investment process.

The uncertainty of market returns, as always, will continue to challenge the Commission's ability to maintain its financial stability.

Commission. Cette dernière aura le défi de travailler avec les employeurs afin d'assurer la santé et la sécurité de leurs employés pendant la phase de construction. Une fois les projets terminés, les initiatives de reprise du travail pourraient être compliquées si le niveau d'activité de construction diminuait de façon significative.

Les exercices 2006 et 2007 sont un parfait exemple de la volatilité au niveau des placements et soulignent l'importance de la stratégie financière à long terme détaillée du conseil d'administration, y compris une politique de capitalisation appropriée et un processus d'investissement méthodique.

Comme toujours, l'incertitude du rendement des marchés continuera à mettre en question la capacité de la Commission de maintenir cette stabilité financière.

MANAGEMENT'S RESPONSIBILITY FOR FINANCIAL REPORTING

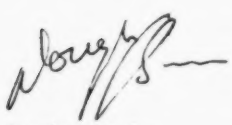
The financial statements of the Workplace Health, Safety and Compensation Commission (WHSCC) of New Brunswick were prepared by management, which is responsible for the integrity and fairness of the data presented, including significant accounting judgments, estimates and actuarial assumptions. This responsibility includes selecting and applying appropriate accounting principles and actuarial assumptions consistent with those generally accepted in Canada.

In discharging its responsibility for the integrity and fairness of the financial statements, management maintains the internal controls necessary to provide reasonable assurance that relevant and reliable financial information is produced, and that assets are properly safeguarded. The Internal Audit Department conducts reviews to ensure that the Commission's internal controls and procedures are adequate, consistent, and applied uniformly.

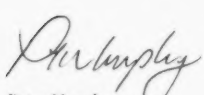
The board of directors is responsible for evaluating management in the performance of financial reporting responsibilities, and has approved the financial statements included in this Annual Report. The board of directors is assisted by the Financial Services Evaluation Committee, which reviews and recommends approval of the financial statements and meets periodically with management, the independent actuaries, the independent auditors and the internal auditor, concerning internal controls and all other matters relating to financial reporting.

Morneau Sobeco, the Commission's independent consulting actuary, has completed an actuarial valuation of the benefits liabilities included in the financial statements of the Commission and reported thereon in accordance with accepted actuarial principles.

Grant Thornton, the Commission's independent auditors, has performed an audit of the financial statements of the Commission in accordance with generally accepted Canadian auditing standards. The Auditors' Report outlines the scope of this independent audit and includes the opinion expressed on the financial statements.



Douglas C. Stanley
President and Chief Executive Officer



Peter Murphy
Vice-President, Corporate Services and Chief Financial Officer

RESPONSABILITÉ DE LA DIRECTION EN MATIÈRE D'INFORMATION FINANCIÈRE

Les états financiers de la Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail (CSSIAT) du Nouveau-Brunswick ont été dressés par la direction, qui est responsable de l'intégrité et de la fidélité des données présentées, notamment des estimations, des hypothèses actuarielles et des jugements comptables importants. Cette responsabilité inclut le choix et l'application d'hypothèses actuarielles et de principes comptables appropriés, conformes à ceux généralement reconnus du Canada.

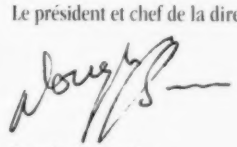
Pour s'acquitter de ses responsabilités relatives à l'intégrité et à la fidélité des états financiers, la direction exerce les contrôles internes qui s'imposent de façon que l'utilisateur soit raisonnablement assuré que l'information financière livrée est pertinente et fiable et que l'actif est adéquatement protégé. Le Service de la vérification interne effectue des examens pour s'assurer que les contrôles et méthodes internes de la CSSIAT sont appropriés, uniformes et effectués d'une façon uniforme.

Le conseil d'administration a la responsabilité d'évaluer la façon dont la direction s'acquitte des responsabilités qui lui incombent en matière d'information financière et il a approuvé les états financiers figurant dans le présent rapport annuel. Il est assisté dans ses responsabilités par le Comité d'évaluation des services financiers, qui examine les états financiers et en recommande l'approbation, et rencontre périodiquement la direction, les actuaires indépendants, les vérificateurs indépendants ainsi que le vérificateur interne pour discuter des contrôles internes et de toutes les autres questions reliées à l'information financière.

Morneau Sobeco, cabinet d'actuaires-conseils indépendant auprès de la CSSIAT, a effectué une évaluation actuarielle des engagements au titre des prestations figurant dans les états financiers de la CSSIAT ainsi qu'a fait rapport à ce sujet conformément aux principes actuariels reconnus.

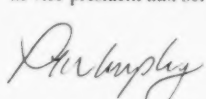
Le cabinet Grant Thornton, les vérificateurs indépendants de la CSSIAT, a effectué une vérification des états financiers de la CSSIAT conformément aux normes de vérification généralement reconnues du Canada. Le rapport des vérificateurs contient la description de l'étendue de cette vérification indépendante et l'expression de leur opinion sur les états financiers.

Le président et chef de la direction,



Douglas C. Stanley

Le vice-président aux Services généraux et principal agent financier,



Peter Murphy

FINANCIAL STATEMENTS

WORKPLACE HEALTH, SAFETY AND COMPENSATION COMMISSION OF NEW BRUNSWICK

Actuarial Statement of Opinion

With respect to the *Workers' Compensation Act* of New Brunswick, I state that in my opinion:

1. The total benefits liabilities as at December 31, 2007 for benefit payments of all types expected to be made after December 31, 2007 (including permanent awards and the effect of future indexing, occupational diseases and future administrative costs on existing claims) in respect of accidents of 2007 and prior years amount to $856,982,668 for assessed employers and $140,472,235 for self-insured employers (excluding benefits covered under the *Government Employees Compensation Act* and the *Silicosis Compensation Act*) for a total of $997,454,903.

2. The liability as at December 31, 2007 for pension contributions and interest already set aside by the Commission up to December 31, 2007 for purposes of providing pension benefits at age 65 to injured workers and dependent spouses of deceased workers is included in item 1 above and was obtained from the Commission's Corporate Services Division staff. Also included in item 1 is an amount of $1,106,405 which was due and payable to the Workers' Rehabilitation Centre as at December 31, 2007, and is included with claims payments in the Commission's annual financial statements.

3. The data on which the valuation is based were provided by the Commission. We applied such checks of reasonableness of the data as we considered appropriate, and have concluded that the data are sufficient and reliable to permit a realistic valuation of the liabilities of the Commission as described above.

4. The actuarial assumptions adopted in computing the foregoing liabilities are adequate and appropriate, and the methods used are in accordance with accepted actuarial practice for workers compensation organizations in Canada. The economic assumptions adopted for purposes of computing the above-noted liabilities are consistent with the Commission's long-term fiscal strategy and investment policies. The discount rates used are disclosed in Note 9 to the financial statements.

Details of the data, actuarial assumptions and valuation methods are set out in the actuarial report as at December 31, 2007, of which this statement of opinion forms part.

Conrad Ferguson, F.S.A., F.C.I.A.
Partner, MORNEAU SOBECO
March 2008

ÉTATS FINANCIERS

COMMISSION DE LA SANTÉ, DE LA SÉCURITÉ ET DE L'INDEMNISATION DES ACCIDENTS AU TRAVAIL DU NOUVEAU-BRUNSWICK

Énoncé d'opinion

Relativement à la *Loi sur les accidents du travail* du Nouveau-Brunswick, je déclare qu'à mon avis :

1. En date du 31 décembre 2007, le total des engagements au titre des prestations de réclamations de toute catégorie après le 31 décembre 2007 (y compris les allocations permanentes et l'effet de l'indexation future, les maladies professionnelles et les frais d'administration éventuels des réclamations existantes) relativement aux lésions survenues en 2007 et avant est de 856 982 668 $ pour les employeurs cotisés et de 140 472 235 $ pour les employeurs tenus personnellement responsables (à l'exception des prestations prévues par la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* et de la *Loi sur l'indemnisation des travailleurs atteints de la silicose*) pour un total de 997 454 903 $.

2. En date du 31 décembre 2007, les engagements relatifs aux cotisations de pension et aux intérêts déjà réservés par la Commission jusqu'au 31 décembre 2007 pour pourvoir au versement de pensions aux travailleurs blessés et aux conjoints survivants à partir de l'âge de 65 ans sont compris au point 1 ci-dessus et ont été fournis par le personnel de la Division des services généraux de la Commission. Le point 1 englobe également une somme de 1 106 405 $ exigible au Centre de rééducation professionnelle en date du 31 décembre 2007 et est comprise dans les paiements au titre des réclamations aux états financiers annuels de la Commission.

3. La Commission a fourni les données sur lesquelles s'appuie notre évaluation. Nous avons effectué les vérifications du caractère raisonnable des données que nous jugions appropriées et avons déterminé que les données sont suffisantes et fiables pour permettre une évaluation réaliste des engagements de la Commission tels qu'ils sont décrits plus haut.

4. Les hypothèses actuarielles choisies dans le calcul des engagements sont adéquates et appropriées et les méthodes utilisées sont conformes à la pratique actuarielle reconnue chez les organismes chargés de l'indemnisation des travailleurs au Canada. Les hypothèses économiques sur lesquelles repose notre évaluation sont en accord avec la stratégie financière à long terme et les politiques de placement de la Commission. Les taux annuels d'actualisation utilisés sont présentés à la note 9 afférente aux états financiers.

Les données ainsi que les hypothèses et méthodes actuarielles sont détaillées dans le rapport d'évaluation actuarielle en date du 31 décembre 2007; le présent énoncé d'opinion est partie intégrante de ce rapport.

Conrad Ferguson, F.S.A., F.I.C.A.
Associé, MORNEAU SOBECO
Mars 2008

FINANCIAL STATEMENTS

WORKPLACE HEALTH, SAFETY AND COMPENSATION COMMISSION OF NEW BRUNSWICK

Balance Sheet

December 31, 2007

	2007 (000s)	2006 (000s)
ASSETS		
Cash and short-term investments	$ 29,112	$ 24,282
Receivables (Note 3)	10,482	10,193
Recoverable benefits liabilities	137,048	117,791
Investments (Notes 4 and 5)	879,966	873,921
Capital assets (Note 6)	8,152	8,665
Other assets	753	851
	$ 1,065,513	$ 1,035,703
LIABILITIES AND FUND BALANCE		
Payables and accruals (Note 7)	$ 13,582	$ 12,257
Benefits liabilities (Notes 8 and 9)	997,455	920,973
Total liabilities	1,011,037	933,230
Fund balance	54,476	102,473
	$ 1,065,513	$ 1,035,703

On behalf of the board of directors:

Brad Brinston
Financial Services Evaluation Committee, Board of Directors

Ron Hyson
Financial Services Evaluation Committee, Board of Directors

Roberta Dugas
Chairperson, Board of Directors

The accompanying notes form an integral part of the financial statements.

Auditors' Report

To the board of directors

We have audited the balance sheet of the Workplace Health, Safety and Compensation Commission of New Brunswick as at December 31, 2007 and the statements of operations and fund balance and cash flows for the year then ended. These financial statements are the responsibility of the Commission's management. Our responsibility is to express an opinion on these financial statements based on our audit.

We conducted our audit in accordance with Canadian generally accepted auditing standards. Those standards require that we plan and perform an audit to obtain reasonable assurance whether the financial statements are free of material misstatement. An audit includes examining, on a test basis, evidence supporting the amounts and disclosures in the financial statements. An audit also includes assessing the accounting principles used and significant estimates made by management, as well as evaluating the overall financial statement presentation.

In our opinion, these financial statements present fairly, in all material respects, the financial position of the Workplace Health, Safety and Compensation Commission of New Brunswick as at December 31, 2007 and the results of its operations and its cash flows for the year then ended in accordance with Canadian generally accepted accounting principles.

Saint John, New Brunswick
March 1, 2008

Grant Thornton LLP

Chartered Accountants

ÉTATS FINANCIERS

COMMISSION DE LA SANTÉ, DE LA SÉCURITÉ ET DE L'INDEMNISATION DES ACCIDENTS AU TRAVAIL DU NOUVEAU-BRUNSWICK

Bilan

au 31 décembre 2007

	2007 (en milliers)	2006 (en milliers)
ACTIF		
Espèces et placements à court terme	**29 112 $**	24 282 $
Créances (note 3)	**10 482**	10 193
Engagements recouvrables au titre des prestations	**137 048**	117 791
Placements (notes 4 et 5)	**879 966**	873 921
Immobilisations (note 6)	**8 152**	8 665
Autres éléments d'actif	**753**	851
	1 065 513 $	1 035 703 $
PASSIF ET SOLDE DU FONDS		
Comptes fournisseurs et frais courus (note 7)	**13 582 $**	12 257 $
Engagements au titre des prestations (notes 8 et 9)	**997 455**	920 973
Total du passif	**1 011 037**	933 230
Solde du fonds	**54 476**	102 473
	1 065 513 $	1 035 703 $

Au nom du conseil d'administration,

Brad Brinston
Comité d'évaluation des services financiers, conseil d'administration

Ron Hyson
Comité d'évaluation des services financiers, conseil d'administration

Roberta Dugas
Présidente du conseil d'administration

Les notes afférentes font partie intégrante des états financiers.

Rapport des vérificateurs

Au conseil d'administration

Nous avons vérifié le bilan de la Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail du Nouveau-Brunswick au 31 décembre 2007, l'état des résultats d'exploitation et solde du fonds ainsi que l'état des mouvements de la trésorerie pour l'exercice terminé à cette date. La responsabilité de ces états financiers incombe à la direction de la Commission. Notre responsabilité consiste à exprimer une opinion sur ces états financiers en se fondant sur notre vérification.

Notre vérification a été effectuée conformément aux normes de vérification généralement reconnues du Canada. Ces normes exigent que la vérification soit planifiée et exécutée de manière à fournir un degré raisonnable de certitude quant à l'absence d'inexactitudes importantes dans les états financiers. La vérification comprend le contrôle par sondages des informations probantes à l'appui des montants et des autres éléments d'information fournis dans les états financiers. Elle comprend également l'évaluation des principes comptables suivis et des estimations importantes faites par la direction, ainsi qu'une appréciation de la présentation d'ensemble des états financiers.

À notre avis, ces états financiers présentent fidèlement, à tous égards importants, la situation financière de la Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail du Nouveau-Brunswick au 31 décembre 2007, ainsi que les résultats de son exploitation et les mouvements de la trésorerie pour l'exercice terminé à cette date selon les principes comptables généralement reconnus du Canada.

Saint John (Nouveau-Brunswick)
Le 1er mars 2008

Grant Thornton LLP

Comptables agréés

FINANCIAL STATEMENTS

WORKPLACE HEALTH, SAFETY AND COMPENSATION COMMISSION OF NEW BRUNSWICK

Statements of Operations and Fund Balance

For the year ended December 31, 2007

OPERATIONS	2007 (000s) Budget	2007 (000s) Actual	2006 (000s) Actual
Income			
Assessments (Note 10)	$ 153,600	$ 148,690	$ 144,858
Self-insured employers (Note 11)	29,933	45,478	27,970
Investments (Note 4)	58,970	(5,330)	101,859
Province of New Brunswick	900	900	900
	243,403	189,738	275,587
Expenses			
Claims costs incurred (Note 8)			
Short-term disability and rehabilitation	44,834	45,353	44,519
Long-term disability	75,334	69,533	45,435
Survivor benefits	7,959	9,361	8,963
Health care	64,689	79,236	60,947
	192,816	203,483	159,864
Administration (Note 12)	33,586	31,681	31,197
Appeals Tribunal	1,538	1,372	1,242
Legislative obligations (Note 13)	1,179	1,199	1,154
	36,303	34,252	33,593
Total expenses	229,119	237,735	193,457
Excess of (expenses) over income for the year	$ 14,284	$ (47,997)	$ 82,130
FUND BALANCE			
Fund balance, beginning of year		$ 102,473	$ 20,343
Excess of (expenses) over income for the year		(47,997)	82,130
Fund balance, end of year		$ 54,476	$ 102,473

The accompanying notes form an integral part of the financial statements.

ÉTATS FINANCIERS

COMMISSION DE LA SANTÉ, DE LA SÉCURITÉ ET DE L'INDEMNISATION DES ACCIDENTS AU TRAVAIL DU NOUVEAU-BRUNSWICK

Résultats d'exploitation et solde du fonds

Exercice terminé le 31 décembre 2007

RÉSULTATS D'EXPLOITATION

	2007 (en milliers)		2006 (en milliers)
	Budget	Réel	Réel
Revenus			
Cotisations (note 10)	153 600 $	148 690 $	144 858 $
Employeurs tenus personnellement responsables (note 11)	29 933	45 478	27 970
Placements (note 4)	58 970	(5 330)	101 859
Province du Nouveau-Brunswick	900	900	900
	243 403	189 738	275 587
Dépenses			
Frais engagés au titre des réclamations (note 8)			
Invalidité à court terme et réadaptation	44 834	45 353	44 519
Invalidité à long terme	75 334	69 533	45 435
Prestations de survivant	7 959	9 361	8 963
Assistance médicale	64 689	79 236	60 947
	192 816	203 483	159 864
Administration (note 12)	33 586	31 681	31 197
Tribunal d'appel	1 538	1 372	1 242
Obligations prévues par la loi (note 13)	1 179	1 199	1 154
	36 303	34 252	33 593
Total des dépenses	229 119	237 735	193 457
Excédent des (dépenses) sur les revenus pour l'exercice	14 284 $	(47 997) $	82 130 $

SOLDE DU FONDS

Solde du fonds, début de l'exercice	102 473 $	20 343 $
Excédent des (dépenses) sur les revenus pour l'exercice	(47 997)	82 130
Solde du fonds, fin de l'exercice	54 476 $	102 473 $

Les notes afférentes font partie intégrante des états financiers.

FINANCIAL STATEMENTS

WORKPLACE HEALTH, SAFETY AND COMPENSATION COMMISSION OF NEW BRUNSWICK

Statement of Cash Flows

Year ended December 31, 2007

	2007 (000s)	2006 (000s)
Cash flow from operating activities		
Cash received from:		
Assessed employers	$ 150,175	$ 145,628
Self-insured employers	25,424	26,120
Interest and dividends	27,945	25,175
Province of New Brunswick	900	900
	204,444	197,823
Cash paid to:		
Injured workers or third parties on their behalf (Note 8)	127,001	127,151
Suppliers and employees, for administration and other services	34,541	34,339
	161,542	161,490
Net cash provided by operating activities	42,902	36,333
Cash flow from investing activities		
Cash received from:		
Sale of investments	228,296	261,005
Cash paid for:		
Purchase of investments	264,778	292,267
Purchase of capital assets	1,590	2,573
	266,368	294,840
Net cash used in investing activities	(38,072)	(33,835)
Increase in cash during the year	4,830	2,498
Cash and short-term investments, beginning of year	24,282	21,784
Cash and short-term investments, end of year	$ 29,112	$ 24,282

The accompanying notes form an integral part of the financial statements.

ÉTATS FINANCIERS

COMMISSION DE LA SANTÉ, DE LA SÉCURITÉ ET DE L'INDEMNISATION DES ACCIDENTS AU TRAVAIL DU NOUVEAU-BRUNSWICK

Mouvements de la trésorerie

Exercice terminé le 31 décembre 2007

	2007 (en milliers)	2006 (en milliers)
Rentrées et sorties de fonds liées à l'exploitation		
Rentrées de fonds provenant des sources suivantes :		
Employeurs cotisés	150 175 $	145 628 $
Employeurs tenus personnellement responsables	25 424	26 120
Intérêts et dividendes	27 945	25 175
Province du Nouveau-Brunswick	900	900
	204 444	197 823
Sorties de fonds affectées aux utilisations suivantes :		
Travailleurs blessés ou tiers au nom des travailleurs blessés (note 8)	127 001	127 151
Fournisseurs et employés, pour des services administratifs et autres	34 541	34 339
	161 542	161 490
Rentrées nettes de fonds liées à l'exploitation	42 902	36 333
Rentrées et sorties de fonds liées à l'investissement		
Rentrées de fonds provenant des sources suivantes :		
Vente de placements	228 296	261 005
Sorties de fonds affectées aux utilisations suivantes :		
Acquisition de placements	264 778	292 267
Acquisition d'immobilisations	1 590	2 573
	266 368	294 840
Sorties nettes de fonds liées à l'investissement	(38 072)	(33 835)
Augmentation des espèces pendant l'exercice	4 830	2 498
Espèces et placements à court terme, début de l'exercice	24 282	21 784
Espèces et placements à court terme, fin de l'exercice	29 112 $	24 282 $

Les notes afférentes font partie intégrante des états financiers.

1. AUTHORITY AND NATURE OF OPERATIONS

The Workplace Health, Safety and Compensation Commission ("the Commission") was established by the New Brunswick Legislature effective January 1, 1995, under the *Workplace Health, Safety and Compensation Commission Act*. The Commission is responsible for the administration of the *Workers' Compensation Act* and the *Occupational Health and Safety Act*; and, in accordance with the provisions of these acts, for promoting accident prevention; administering the payment of benefits to injured workers and surviving spouses; and levying and collecting assessments from employers sufficient to fund the current and future costs of existing claims.

2. SIGNIFICANT ACCOUNTING POLICIES AND PRACTICES

Basis of presentation

The financial statements of the Commission have been prepared in accordance with Canadian Generally Accepted Accounting Principles (GAAP).

Cash and short-term investments

Cash and short-term investments are funds consisting of cash and money market instruments with maturities of less than one year.

Assessment income

Assessment income is calculated on actual or estimated payrolls as reported by the employer, or on arbitrary assessments as determined by the Commission. Separate assessment rates are established for each standard industry classification. An allowance for doubtful accounts is provided for assessments receivable based on management's best estimate.

A portion of assessment income for the year is not billed or received until after year end. Part of the amount receivable is an estimate based on an analysis of payroll data of assessed employers and on other information. The remainder is determined based on amounts billed and received subsequent to year end. Any difference between unbilled assessments and the actual assessments received is credited or charged to income in the following year.

Recoverable benefits liabilities and self-insured employers

These financial statements include the effects of transactions carried out for self-insured employers (federal and certain provincial government institutions) who bear the direct cost of their incurred claims and an appropriate share of administration costs.

The benefits liabilities recorded in these financial statements include obligations to injured workers of self-insured employers, excluding those injured workers and dependants receiving benefits under the federal *Government Employees Compensation Act* or the *Silicosis Compensation Act*. These obligations represent the actuarial present value of all expected future benefits payments on behalf of self-insured employers, for claims which occurred in the current fiscal year, or in any prior year. As these liabilities will be borne by the self-insured employers when paid, an offsetting recovery equal to the benefits liabilities is reported on the balance sheet as recoverable benefits liabilities. Self-insured employers who are Crown corporations are required to provide the Commission with an irrevocable letter of credit, or a guarantee from the Province of New Brunswick as security.

ÉTATS FINANCIERS

COMMISSION DE LA SANTÉ, DE LA SÉCURITÉ ET DE L'INDEMNISATION DES ACCIDENTS AU TRAVAIL DU NOUVEAU-BRUNSWICK

Notes afférentes aux états financiers

au 31 décembre 2007

1. AUTORITÉ ET NATURE DES ACTIVITÉS

La Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail a été créée par l'Assemblée législative du Nouveau-Brunswick pour entrer en vigueur le 1er janvier 1995, aux termes de la *Loi sur la Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail*. La Commission est responsable de l'application de la *Loi sur les accidents du travail* et de la *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail*, et conformément aux dispositions de ces lois, de la promotion de la prévention des blessures; de l'administration du versement des prestations aux travailleurs victimes d'accident et aux conjoints survivants; et du prélèvement et de la perception auprès d'employeurs de cotisations suffisantes pour financer les coûts actuels et futurs des réclamations existantes.

2. PRINCIPALES CONVENTIONS ET PRATIQUES COMPTABLES

Présentation
Les présents états financiers de la Commission ont été préparés conformément aux principes comptables généralement reconnus du Canada.

Espèces et placements à court terme
Les espèces et les placements à court terme sont des fonds sous forme d'espèces et d'instruments du marché monétaire qui seront liquidés dans l'année.

Revenu des cotisations
Le revenu des cotisations est calculé en fonction des masses salariales réelles ou estimatives déclarées par l'employeur, ou des cotisations arbitraires déterminées par la Commission. Des taux de cotisation distincts sont établis pour chaque classification type d'industries. Une provision pour créances douteuses est prévue dans le cas de cotisations à recevoir déterminée selon la meilleure estimation de la direction.

Une partie du revenu des cotisations pour l'exercice n'est facturée ou reçue qu'après la fin de l'exercice. Une part des créances est une estimation fondée sur une analyse des données sur la masse salariale des employeurs cotisés et sur des renseignements divers. Le reste est déterminé à partir des montants facturés et reçus après la fin de l'exercice. Toute différence entre ces cotisations non facturées et les cotisations réelles reçues est créditée ou portée au revenu de l'exercice suivant.

Engagements recouvrables au titre des prestations et employeurs tenus personnellement responsables
Les présents états financiers tiennent compte des conséquences des opérations conclues pour les employeurs tenus personnellement responsables (des organismes du gouvernement fédéral et certains du gouvernement du Nouveau-Brunswick) qui assument les coûts directs de leurs propres réclamations et une juste part des frais d'administration.

Les engagements au titre des prestations qui figurent dans les présents états financiers comprennent des obligations aux employés blessés d'employeurs tenus personnellement responsables, à l'exception des employés blessés et des personnes à charge qui reçoivent des prestations prévues par la loi fédérale intitulée la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* ou de la *Loi sur l'indemnisation des travailleurs atteints de la silicose*. Ces obligations représentent la valeur actuarielle actualisée de tous les paiements éventuels prévus au titre des prestations relatifs aux réclamations de l'exercice courant ou de tout exercice antérieur pour les employeurs tenus personnellement responsables. Étant donné que ces engagements seront assumés par les employeurs tenus personnellement responsables lorsqu'ils seront acquittés, un recouvrement compensatoire correspondant aux engagements au titre des prestations figure au bilan comme des engagements recouvrables au titre des prestations. Les

2. SIGNIFICANT ACCOUNTING POLICIES AND PRACTICES (CONTINUED)

Investments

All portfolio investments, except forward foreign exchange contracts, were designated by the Commission as held-for-trading on initial recognition, and are recorded at fair value. Forward foreign exchange contracts are classified as held-for-trading and are recorded at fair value. Interest and dividend income and realized gains and losses on all portfolio investments are included in investment income. Interest and dividend income is recognized in the period earned and realized gains and losses are recognized in the period in which they arise. Unrealized gains and losses are included in investment income and recognized in the period in which they arise. All purchases and sales of securities classified as portfolio investments are recognized using trade-date accounting.

Fair values of investments are determined as follows:

- Equities are valued at their year-end quoted market prices as reported on recognized public securities exchanges.
- Fixed-term investments are valued at their year-end closing or bid price based on available public quotations from recognized dealers in such securities.
- Commercial paper, short-term notes and treasury bills and term deposits maturing within a year are valued at either their year-end closing or bid price based on available quotations from recognized dealers in such securities, or at cost plus accrued interest, which approximates fair value.
- Pooled fund units are valued at their year-end net asset value, as determined by the fund manager or administrator. These values represent the Commission's proportionate share of underlying net assets at fair values determined using either quoted market prices or year-end closing or bid prices based on available public quotations from recognized dealers in such securities.
- Forward foreign exchange contracts are valued at their net unrealized gain or loss, based on quoted market exchange rates at the balance sheet date.

Fair value of other financial assets and liabilities

The carrying value of receivables and payables approximates their fair value because of the short-term nature of these instruments.

Foreign currencies

Assets denominated in foreign currencies are translated into Canadian dollars at exchange rates prevailing at the balance sheet date. Income from these assets is translated at the rate in effect at the time the income is received.

Realized exchange gains or losses are included in investment income and recognized in the period earned. Unrealized exchange gains or losses resulting from the translation of foreign currency denominated asset balances are recorded in investment income in the period in which they arise.

2. PRINCIPALES CONVENTIONS ET PRATIQUES COMPTABLES (SUITE)

employeurs tenus personnellement responsables qui sont des sociétés d'État doivent remettre une lettre de crédit irrévocable ou une garantie de la province du Nouveau-Brunswick à la Commission qui constituera une garantie.

Placements

La Commission a désigné tous les placements de portefeuille, sauf les contrats de change à terme, comme étant détenus à des fins de transaction au moment de la constatation initiale et ils sont comptabilisés à leur juste valeur. Les contrats de change à terme sont classés comme étant détenus à des fins de transaction et sont comptabilisés à leur juste valeur. Les revenus en intérêts et en dividendes ainsi que les gains et les pertes matérialisés sur tous les placements de portefeuille sont inclus dans le revenu de placements. Les revenus en intérêts et en dividendes sont comptabilisés dans la période au cours de laquelle ils ont été gagnés, et les gains et les pertes matérialisés sont comptabilisés dans la période au cours de laquelle ils se produisent. Les gains et les pertes non matérialisés sont inclus dans le revenu de placements et comptabilisés dans la période au cours de laquelle ils se produisent. Tous les achats et toutes les ventes de valeurs classés comme des placements de portefeuille sont comptabilisés en appliquant le principe de la comptabilisation à la date de transaction.

La juste valeur des placements est établie comme suit :

- Les actions sont évaluées selon leur cours vendeur de clôture à la fin de l'exercice tel qu'il est déterminé dans les bourses de valeurs publiques reconnues.
- Les placements à échéance fixe sont évalués selon leur cours de clôture ou acheteur à la fin de l'exercice en fonction des cotes publiques disponibles de courtiers reconnus en telles valeurs.
- Les billets de trésorerie, les billets à court terme, les bons du Trésor et les dépôts à terme venant à échéance dans une période allant jusqu'à un an sont évalués selon leur cours de clôture ou acheteur à la fin de l'exercice en fonction des cotes publiques disponibles de courtiers reconnus en telles valeurs, ou au coût d'acquisition en plus des intérêts courus, ce qui correspond approximativement à la juste valeur.
- Les parts de fonds en gestion commune sont évaluées à leur valeur de l'actif net à la fin de l'exercice tel qu'un gestionnaire ou un administrateur de fonds le détermine. Ces valeurs représentent la part proportionnelle de la Commission d'actif net sous-jacent à leur juste valeur déterminée selon leur cours vendeur de clôture ou acheteur à la fin de l'exercice en fonction des cotes publiques disponibles de courtiers reconnus en telles valeurs.
- Les contrats de change à terme sont évalués selon leurs gains ou leurs pertes non matérialisés en se fondant sur les taux de change du marché à la date du bilan.

Juste valeur d'autres éléments d'actif et du passif

La valeur comptable des comptes débiteurs et des comptes créditeurs correspond approximativement à leur juste valeur en raison de la nature à court terme de ces instruments.

Devises

L'actif en devises est converti en dollars canadiens aux taux de change en vigueur à la date du bilan. Les produits de l'actif sont convertis au taux en vigueur au moment où on les reçoit.

Les gains ou les pertes sur change matérialisés sont inclus dans le revenu de placements et comptabilisés dans la période au cours de laquelle ils ont été gagnés. Les gains ou les pertes sur change non matérialisés résultant de la conversion de soldes d'actif en devises sont comptabilisés dans le revenu de placements au cours de la période au cours de laquelle ils se produisent.

2. SIGNIFICANT ACCOUNTING POLICIES AND PRACTICES (CONTINUED)

Capital assets

Capital assets are reported at cost and are depreciated on a straight-line basis over their estimated useful lives. The rates used are as follows:

Buildings	25 or 40 years
Furniture and equipment	5 years
Leasehold improvements	Remaining term of relevant lease
Computer software and hardware	3 years
Motor vehicles	3 years, 35% residual value

Post-employment benefits

Payables and accruals include an amount for post-employment benefits based on a January 1, 2006 actuarial valuation conducted by the Commission's independent consulting actuary.

Benefits liabilities

Benefits liabilities represent the actuarial present value of all future benefits payments expected to be made for claims which occurred in the current fiscal year or in any prior year. The benefits liabilities include provision for all benefits provided by current legislation, policies and administrative practices in respect of existing claims. Benefits liabilities also include the estimated liability for latent occupational disease and a provision for future administration costs of existing claims. Due to the nature of the estimated liability for latent occupational disease and the extent of related historical claims information available, this liability is more uncertain by its nature than other benefits liabilities. As information is accumulated and analyzed, adjustments may be necessary to improve precision. It is the Commission's practice to have an independent consulting actuary complete a valuation of the benefits liabilities of the Commission every year. Actual future costs could vary from those amounts presented in the financial statements.

Use of accounting estimates

In accordance with Canadian generally accepted accounting principles, the Commission's financial statements include Commission management's best estimates of the reported amounts of assets and liabilities as at the date of the financial statements and the reported amounts of income and expenses during the reporting periods presented. Benefits liabilities and accrued assessments are the most significant items that reflect estimates in these financial statements.

The Commission reviews its estimates annually. While the estimates are based on the most reliable data available, actual results may differ significantly from the estimates.

Funding policy

The Commission's funding policy specifies a funding goal (ratio of assets to liabilities) of 110%. This permitted excess of assets over liabilities reduces the impact of year-to-year fluctuations, therefore providing assessment rate stabilization and enhanced security that awarded benefits will be met. The assessment revenue raised in any year from assessed employers may include or be reduced by an amount designed to allow the

2. PRINCIPALES CONVENTIONS ET PRATIQUES COMPTABLES (SUITE)

Immobilisations

Les immobilisations sont comptabilisées au coût d'origine et amorties selon la méthode de l'amortissement linéaire sur leur durée d'utilisation probable estimative. Les taux utilisés sont les suivants :

Bâtiments	25 ou 40 ans
Mobilier et matériel	5 ans
Améliorations locatives	Période qui reste du contrat de location
Logiciels et matériel informatique	3 ans
Véhicules	3 ans, 35 % de valeur résiduelle

Avantages postérieurs à l'emploi

Les comptes fournisseurs et les frais courus comprennent une somme pour les avantages postérieurs à l'emploi calculée d'après une évaluation actuarielle effectuée en date du 1er janvier 2006 par l'actuaire-conseil indépendant de la Commission.

Engagements au titre des prestations

Les engagements au titre des prestations représentent la valeur actuarielle actualisée de tous les paiements éventuels prévus au titre des prestations relatifs aux réclamations de l'exercice courant ou de tout exercice antérieur. Les engagements au titre des prestations incluent la provision relative à toutes les prestations prévues par la législation, les politiques et les méthodes administratives en vigueur à l'égard des réclamations existantes. Les engagements au titre des prestations incluent également le passif estimatif pour les maladies professionnelles latentes et une provision à l'égard des frais d'administration éventuels des réclamations existantes. Compte tenu de la nature du passif estimatif pour les maladies professionnelles latentes et de l'étendue des données disponibles sur les coûts historiques des réclamations connexes, ce passif est plus incertain de par sa nature que tout autre engagement au titre des prestations. À mesure que les données s'accumulent et qu'elles font l'objet d'une analyse, des rajustements pourraient être nécessaires pour améliorer la précision. La Commission a comme pratique de retenir les services d'un actuaire-conseil indépendant pour procéder à une évaluation de ses engagements au titre des prestations chaque année. Les coûts réels éventuels pourraient différer des montants qui figurent dans les états financiers.

Utilisation des estimations comptables

Conformément aux principes comptables généralement reconnus du Canada, les états financiers de la Commission comprennent les meilleures estimations de la direction de la Commission des montants d'actif et de passif inscrits à la date des états financiers et les montants de revenus et de dépenses comptabilisés au cours des périodes de comptabilisation présentées. Les engagements au titre des prestations et les cotisations courues sont principalement les postes qui reflètent des estimations dans les présents états financiers.

La Commission révise ses estimations chaque année. Bien que les estimations soient fondées sur les données disponibles les plus fiables, les résultats réels peuvent différer considérablement des estimations.

Politique de capitalisation

La politique de capitalisation de la Commission précise un objectif de capitalisation (pourcentage de l'actif sur le passif) de 110 %. Cet excédent permis d'actif sur le passif atténue les effets de fluctuations d'un exercice à un autre, assurant ainsi la stabilisation des taux et offrant une meilleure garantie que les prestations accordées seront assurées. Le revenu des cotisations qui est tiré pendant une année auprès des employeurs

2. SIGNIFICANT ACCOUNTING POLICIES AND PRACTICES (CONTINUED)

Commission to attain its funding goal. The funded ratio at December 31, 2007 is 105.4% (2006 — 111.0%). Under the *Workers' Compensation Act*, a minimum funding level of 100% is required with any shortfall to be recovered over a period of five years.

New accounting standards

In December 2006, the Canadian Accounting Standards Board (AcSB) issued new accounting standards Section 1535 *Capital Disclosures*, Section 3862 *Financial Instruments — Disclosure* and Section 3863 *Financial Instruments — Presentation*. The new standards are effective for fiscal periods beginning on or after October 1, 2007. The Commission will be reviewing the standards to determine what impact, if any, they will have on future reporting periods.

Workers' Rehabilitation Centre

Included in health care payments is $6.1 million (2006 — $8.2 million) for services provided by the Workers' Rehabilitation Centre, a department of the Commission.

3. RECEIVABLES

	2007 (000s)	2006 (000s)
Assessments billed	$ 1,795	$ 1,982
Unbilled assessments	7,078	7,251
Self-insured employers — receivable	2,453	1,745
Self-insured employers — deposits	(2,122)	(2,236)
Other	1,278	1,451
	$ 10,482	$ 10,193

2. PRINCIPALES CONVENTIONS ET PRATIQUES COMPTABLES (SUITE)

cotisés peut comprendre un montant ou en être réduit afin de permettre à la Commission d'atteindre son objectif de capitalisation. Le pourcentage de capitalisation au 31 décembre 2007 se chiffre à 105,4 % (2006 – 111,0 %). En vertu de la *Loi sur les accidents du travail*, un niveau de capitalisation minimum de 100 % est exigé, avec toute insuffisance devant être récupérée sur une période de cinq ans.

Nouvelles normes comptables

En décembre 2006, le Conseil des normes comptables du Canada a établi de nouvelles normes comptables, notamment le chapitre 1535 « Comptabilité générale », le chapitre 3862 « Instruments financiers – informations à fournir » et le chapitre 3863 « Instruments financiers – présentation ». Les nouvelles normes s'appliquent aux exercices ouverts à compter du 1er octobre 2007. La Commission examinera les normes pour déterminer l'effet, le cas échéant, qu'elles auront sur les périodes de comptabilisation futures.

Centre de rééducation professionnelle

Un total de 6,1 millions de dollars (2006 – 8,2 millions de dollars) est compris dans les paiements d'assistance médicale pour les services dispensés par le Centre de rééducation professionnelle, un service de la Commission.

3. CRÉANCES

	2007 (en milliers)	2006 (en milliers)
Cotisations facturées	1 795 $	1 982 $
Cotisations non facturées	7 078	7 251
Employeurs tenus personnellement responsables – créances	2 453	1 745
Employeurs tenus personnellement responsables – dépôts	(2 122)	(2 236)
Autres	1 278	1 451
	10 482 $	10 193 $

4. INVESTMENTS

The table below presents the fair value of the Commission's investments.

i) Portfolio investments	2007 (000s) Fair Value	2006 (000s) Fair Value
Forward foreign exchange contracts	$ 3,088	$ —
Fixed-term investments		
Conventional bonds	291,839	279,892
Real return bonds	27,616	16,740
	319,455	296,632
Equities		
Canadian	191,756	174,668
U.S.	175,068	201,069
Non-North American	190,599	201,552
Total equities	557,423	577,289
	$ 879,966	$ 873,921

ii) Investment income	2007 (000s)	2006 (000s)
Interest and dividends	$ 28,390	$ 24,390
Realized investment gains	44,659	32,768
Change in unrealized investment gains	(75,584)	47,488
	(2,535)	104,646
Less: portfolio management expenses	(2,795)	(2,787)
	$ (5,330)	$ 101,859

The market rate of return on the investment portfolio for the year ended December 31, 2007 was −0.44% (13.3% — 2006).

4. PLACEMENTS

Le tableau suivant présente la juste valeur des placements de la Commission.

	2007 (en milliers)	2006 (en milliers)
	Juste valeur	Juste valeur
i) Portefeuille de placements		
Contrats de change à terme	3 088 $	– $
Placements à échéance fixe		
Obligations ordinaires	291 839	279 892
Obligations à rendement réel	27 616	16 740
	319 455	296 632
Actions		
Canadiennes	191 756	174 668
Américaines	175 068	201 069
Non nord-américaines	190 599	201 552
Total des actions	557 423	577 289
	879 966 $	873 921 $

	2007 (en milliers)	2006 (en milliers)
ii) Revenu de placements		
Intérêts et dividendes	28 390 $	24 390 $
Gains matérialisés sur placements	44 659	32 768
Modification des gains non matérialisés sur placements	(75 584)	47 488
	(2 535)	104 646
Moins : Frais de gestion de portefeuille	(2 795)	(2 787)
	(5 330) $	101 859 $

Le taux de rendement du marché du portefeuille de placements pour l'exercice terminé le 31 décembre 2007 s'est chiffré à -0,44 % (13,3 % en 2006).

4. INVESTMENTS (CONTINUED)

iii) Pooled funds

Certain of the Commission's portfolio investments are held through pooled funds with no fixed maturity date. The fair value of the investments held through pooled funds is as follows:

	2007 (000s)	2006 (000s)
Conventional bonds	$ 291,839	$ 279,892
Real return bonds	27,616	16,740
U.S. equities	4,526	5,233
Non-North American equities	42,752	38,573

iv) Investment agreement

The Commission has entered into an investment agreement for the combined administration of its investments and those of the Workers' Compensation Board of Prince Edward Island. These financial statements report the Commission's proportional share of the investments held in the fund, which was 87.90% at December 31, 2007 (2006 — 87.93%). The Commission receives a fee for the administration of the Workers' Compensation Board of Prince Edward Island's share of the fund.

5. FINANCIAL RISK MANAGEMENT

The Commission has established policies for the management of its investments. All of the Commission's investments are managed by independent, external investment managers. The compliance of these managers with the investment policies is monitored regularly.

The Commission manages investment risk by diversifying its portfolio among asset classes, industry sectors, geographic locations and individual securities. Further diversification is achieved by selecting investment managers with varying investment philosophies and styles. From time to time, the Commission retains independent consultants to advise on the appropriateness and effectiveness of its investment policies and practices. This includes periodic asset liability studies to ensure that the investment strategy is suitable in light of the related liabilities and the Commission's risk tolerance. The last such study was completed in 2006.

The following sections describe the Commission's financial risk exposures and related mitigation strategies.

i) Funding risk

The Commission's funding policy specifies a funding goal (ratio of assets to liabilities) of 110%. This permitted excess of assets over liabilities reduces the impact of year-to-year fluctuations, therefore providing assessment rate stabilization and enhanced security that awarded benefits will be met.

4. PLACEMENTS (SUITE)

iii) Fonds en gestion commune

Une part du portefeuille de placements de la Commission est détenue sous forme de fonds en gestion commune sans date d'échéance fixe. La juste valeur des placements détenus sous forme de fonds en gestion commune s'établit comme suit :

	2007 (en milliers)	2006 (en milliers)
Obligations ordinaires	291 839 $	279 892 $
Obligations à rendement réel	27 616	16 740
Actions américaines	4 526	5 233
Actions non nord-américaines	42 752	38 573

iv) Accord relatif aux placements

La Commission a conclu un accord relatif aux placements en vue de la gestion combinée de ses placements et de ceux de la commission des accidents du travail de l'Île-du-Prince-Édouard. Les présents états financiers rapportent la part proportionnelle des placements de la Commission dans le fonds, laquelle était de 87,90 % au 31 décembre 2007 (2006 – 87,93 %). La Commission reçoit des honoraires pour l'administration de la part du fonds de la commission des accidents du travail de l'Île-du-Prince-Édouard.

5. GESTION DU RISQUE FINANCIER

La Commission a élaboré des politiques visant la gestion de ses placements. Elle fait appel aux services de gestionnaires de placements indépendants de l'extérieur pour gérer tous ses placements. L'observation des politiques de placement par ces gestionnaires est évaluée à intervalles réguliers.

Pour minimiser la volatilité des rendements, le portefeuille de la Commission est diversifié selon les catégories de l'actif, les secteurs d'activité, les régions géographiques et les titres individuels. La Commission diversifie davantage en choisissant des gestionnaires de placements ayant des philosophies et des styles qui varient. De temps à autre, elle retient les services d'experts-conseils indépendants qui lui donnent des conseils sur le caractère approprié et l'efficacité de ses politiques et pratiques en matière de placement. On effectue des études périodiques de l'actif et du passif pour s'assurer que la stratégie de placement est adéquate compte tenu des engagements connexes et de la tolérance de la Commission à l'égard du risque. La dernière étude de l'actif et du passif a été effectuée en 2006.

Les paragraphes qui suivent décrivent l'exposition aux risques financiers et les stratégies d'atténuation des risques de la Commission.

i) Risque de capitalisation

La politique de capitalisation de la Commission précise un objectif de capitalisation (pourcentage de l'actif sur le passif) de 110 %. Cet excédent permis d'actif sur le passif atténue les effets de fluctuations d'un exercice à un autre, assurant ainsi la stabilisation des taux et offrant une meilleure garantie que les prestations accordées seront assurées.

5. FINANCIAL RISK MANAGEMENT (CONTINUED)

ii) Market risk

The Commission invests in publicly traded equities listed on domestic and foreign exchanges, and bonds traded over-the-counter through broker-dealers. These securities are affected by fluctuations in market prices. Policy guidelines have been established to ensure that the Commission's investments are diversified by issuer, industry and geographic location.

iii) Foreign currency risk

The Commission has certain investments denominated in foreign currencies. Currency risk is the risk that the value of these investments will fluctuate due to changes in foreign exchange rates. For its U.S. and non-North American equities, the Commission has adopted a policy to hedge 50% of its developed market foreign currency exposure using forward foreign exchange contracts. Forward foreign exchange contracts are agreements to exchange an amount of one currency for another at a future date and at a set price, agreed upon at the contract's inception.

The fair value of these financial instruments would change in response to changes in the foreign exchange rates of the currencies involved in the contracts. The notional amounts in forward foreign exchange contracts are the contractual amounts on which payments are made. These notional amounts have been converted into Canadian dollars at the contractual exchange rates in effect at the inception of the contracts. Outstanding contracts from 2007 mature in the first three months of 2008.

At December 31, 2007, the notional value of outstanding forward foreign exchange contracts was $164.6 million (2006 — $0). The fair value of these contracts was $3.1 million (2006 — $0). Unrealized gains on forward foreign exchange contracts of $3.1 million (2006 — $0) were included in investment income.

iv) Credit risk

Credit risk on fixed-term or money market investments or forward foreign exchange contracts arises from the possibility that the counterparty to an instrument fails to meet its obligation to the Commission. Policy guidelines have been established to ensure the Commission holds corporate fixed-term investments with a credit rating of A or higher, and Canadian federal or provincial government fixed-term investments with a credit rating of BBB or higher. The Commission may only invest in money market instruments that are provincially or federally guaranteed or are guaranteed by one of the five largest Canadian chartered banks. Counterparties to forward foreign exchange contracts must have a credit rating of at least AA-.

v) Interest rate risk

Future changes in the prevailing level of interest rates will affect the fair value of the fixed-term investments. The table below presents the remaining term to maturity of the Commission's portion of the outstanding fixed-term investments held in pooled funds.

5. GESTION DU RISQUE FINANCIER (SUITE)

ii) Risque de marché

La Commission investit dans des actions émises dans le public dans une Bourse nationale ou étrangère et dans des obligations négociées hors cote par l'intermédiaire de maisons de courtage. Les variations des prix du marché ont un effet sur ces valeurs. Des lignes directrices ont été établies pour assurer que les placements de la Commission sont diversifiés selon l'émetteur, le secteur d'activité et la région géographique.

iii) Risque de change

La Commission a certains placements libellés en devises. Le risque de change représente le risque que la valeur de ces placements fluctuera en raison des variations des cours des devises étrangères. Pour ses actions américaines et non nord-américaines, la Commission a adopté une politique visant à couvrir 50 % de son risque de change de marchés développés au moyen de contrats de change à terme. Ces contrats visent l'échange d'une monnaie contre une autre à une date ultérieure et à un taux établi, convenu au moment du contrat.

La juste valeur de ces instruments financiers pourrait varier en fonction des changements au niveau des taux de change de la devise faisant l'objet des contrats. Les montants nominaux de référence des contrats de change à terme sont les montants contractuels à partir desquels les paiements sont faits. Ces montants nominaux de référence ont été convertis en dollars canadiens aux taux de change contractuels en vigueur au moment de la prise d'effet des contrats. Les contrats en vigueur en 2007 viennent à échéance au cours des trois premiers mois de 2008.

Au 31 décembre 2007, la valeur nominale des contrats de change à terme en vigueur se chiffrait à 164,6 millions de dollars (2006 – 0 $). La juste valeur de ces contrats se chiffrait à 3,1 millions (2006 – 0 $). Les gains non matérialisés sur les contrats de change à terme en attente de 3,1 millions de dollars (2006 – 0 $) ont été comptabilisés dans le revenu de placements.

iv) Risque de crédit

Le risque de crédit sur les placements à échéance fixe, les instruments du marché monétaire ou les contrats de change à terme se pose en raison de la possibilité que la contrepartie à un instrument manque à son obligation envers la Commission. Des lignes directrices ont été établies dans une politique pour s'assurer que la Commission détient des placements à échéance fixe émis par les sociétés présentant une cote de crédit de « A » ou plus ainsi que des placements à échéance fixe des gouvernements fédéral et provinciaux du Canada présentant une cote de crédit de « BBB » ou plus. La Commission ne peut investir que dans des instruments du marché monétaire qui sont garantis au niveau provincial ou fédéral, ou sont garantis par l'une des cinq principales banques à charte canadiennes. Les contreparties aux contrats de change à terme doivent avoir une cote d'au moins « AA- ».

v) Risque de taux d'intérêt

Les variations futures du niveau des taux d'intérêt auront un effet sur la juste valeur des placements à échéance fixe. Le tableau suivant présente la période qui reste jusqu'à l'échéance de la part des placements à échéance fixe en cours de la Commission qui sont détenus dans les fonds en gestion commune.

5. FINANCIAL RISK MANAGEMENT (CONTINUED)

	REMAINING TERM TO MATURITY (000s)				
	Within 1 year	Over 1 year to 5 years	Over 5 years	TOTAL 2007	TOTAL 2006
Canadian real return bonds (fair value)	$ (137)	$ —	$ 27,753	**$ 27,616**	$ 16,740
Canadian conventional bonds (fair value)	1,698	91,219	198,922	**291,839**	279,892
	$ 1,561	$ 91,219	$ 226,675	**$ 319,455**	$ 296,632

The average effective real yield of the real return bonds is 1.97% per annum based on market value. The average effective yield of the conventional bonds is 4.52% (2006 — 4.34%) per annum based on market value.

6. CAPITAL ASSETS

	2007 (000s)			2006 (000s)
	Cost	Accumulated Depreciation	**Net Book Value**	Net Book Value
Land	$ 162	$ —	**$ 162**	$ 162
Buildings	12,227	7,760	**4,467**	4,645
Leasehold improvements	704	120	**584**	635
Furniture and equipment	4,426	3,617	**809**	930
Computer software and hardware	12,286	10,337	**1,949**	2,083
Motor vehicles	371	190	**181**	210
	$ 30,176	$ 22,024	**$ 8,152**	$ 8,665

7. PAYABLES AND ACCRUALS

	2007 (000s)	2006 (000s)
Accounts payable and accruals	**$ 10,227**	$ 9,236
Post-employment benefits	**3,355**	3,021
	$ 13,582	$ 12,257

5. GESTION DU RISQUE FINANCIER (SUITE)

	PÉRIODE QUI RESTE JUSQU'À L'ÉCHÉANCE (en milliers)				
	Un an ou moins	Plus d'un an et moins de cinq ans	Cinq ans ou plus	**TOTAL 2007**	TOTAL 2006
Obligations canadiennes à rendement réel (juste valeur)	(137) $	– $	27 753 $	**27 616 $**	16 740 $
Obligations canadiennes ordinaires (juste valeur)	1 698	91 219	198 922	**291 839**	279 892
	1 561 $	91 219 $	226 675 $	**319 455 $**	296 632 $

Le rendement effectif moyen des obligations à rendement réel se chiffre à 1,97 % par année selon la valeur marchande. Le rendement effectif moyen des obligations ordinaires est de 4,52 % (2006 – 4,34 %) par année selon la valeur marchande.

6. IMMOBILISATIONS

	2007 (en milliers)			2006 (en milliers)
	Coût	Amortissement cumulé	**Valeur comptable nette**	Valeur comptable nette
Terrain	162 $	– $	**162 $**	162 $
Bâtiments	12 227	7 760	**4 467**	4 645
Améliorations locatives	704	120	**584**	635
Mobilier et matériel	4 426	3 617	**809**	930
Logiciels et matériel informatique	12 286	10 337	**1 949**	2 083
Véhicules	371	190	**181**	210
	30 176 $	22 024 $	**8 152 $**	8 665 $

7. COMPTES FOURNISSEURS ET FRAIS COURUS

	2007 (en milliers)	2006 (en milliers)
Comptes fournisseurs et frais courus	**10 227 $**	9 236 $
Avantages postérieurs à l'emploi	**3 355**	3 021
	13 582 $	12 257 $

8. BENEFITS LIABILITIES

i) Continuity schedule

	2007 (000s)					2006 (000s)
	Short-term disability and rehabilitation	Long-term benefits	Survivor benefits	Health care	TOTAL	TOTAL
Balance, beginning of year	$ 98,902	$ 517,998	$ 102,130	$ 201,943	**$ 920,973**	$ 888,260
Add claims costs incurred:						
Current year injuries	39,740	34,518	1,894	37,928	**114,080**	114,788
Prior years' injuries	5,613	35,015	7,467	41,308	**89,403**	45,076
	45,353	69,533	9,361	79,236	**203,483**	159,864
Less claims payments made:						
Current year injuries	12,323	97	71	9,214	**21,705**	22,191
Prior years' injuries	27,486	38,984	8,832	29,994	**105,296**	104,960
	39,809	39,081	8,903	39,208	**127,001**	127,151
Balance, end of year	$ 104,446	$ 548,450	$ 102,588	$ 241,971	**$ 997,455**	$ 920,973

ii) New legislation

During 2007, the provincial legislature passed Bill 12, *An Act to Amend the Workers' Compensation Act*, which introduces a presumption clause for certain occupational diseases for firefighters in New Brunswick. The impact of this bill on the benefits liabilities of the Commission as at December 31, 2007 was as follows:

	2007 (000s)
Assessed employers	$ 18,241
Self-insured employers	12,958
Total	$ 31,199

The portion of the legislative amendments attributable to self-insured employers had no net impact on the Commission's excess of (expenses) over income for 2007 or on the fund balance.

The estimated increase in annual cost for future claims is $2.63 million, of which $1.12 million relates to self-insured employers and will have no net impact on the Commission's excess of income over expenses in future years or on the fund balance.

8. ENGAGEMENTS AU TITRE DES PRESTATIONS

i) Historique

	2007 (en milliers)					2006 (en milliers)
	Invalidité à court terme et réadaptation	Prestations à long terme	Prestations de survivant	Assistance médicale	TOTAL	TOTAL
Solde, début de l'exercice	98 902 $	517 998 $	102 130 $	201 943 $	**920 973 $**	888 260 $
Plus : Frais engagés au titre des réclamations :						
Accidents de l'exercice courant	39 740	34 518	1 894	37 928	**114 080**	114 788
Accidents des exercices antérieurs	5 613	35 015	7 467	41 308	**89 403**	45 076
	45 353	69 533	9 361	79 236	**203 483**	159 864
Moins : Paiements effectués au titre des réclamations :						
Accidents de l'exercice courant	12 323	97	71	9 214	**21 705**	22 191
Accidents des exercices antérieurs	27 486	38 984	8 832	29 994	**105 296**	104 960
	39 809	39 081	8 903	39 208	**127 001**	127 151
Solde, fin de l'exercice	104 446 $	548 450 $	102 588 $	241 971 $	**997 455 $**	920 973 $

ii) Nouvelle législation

En 2007, l'Assemblée législative du Nouveau-Brunswick a adopté le projet de loi 12, intitulé la *Loi modifiant la Loi sur les accidents du travail*, qui prévoit une disposition de présomption pour certaines maladies professionnelles chez les pompiers au Nouveau-Brunswick. L'effet du projet de loi sur les engagements au titre des prestations de la Commission au 31 décembre 2007 était le suivant :

	2007 (en milliers)
Employeurs cotisés	**18 241 $**
Employeurs tenus personnellement responsables	**12 958**
Total	**31 199 $**

La part de ces modifications législatives attribuable aux employeurs tenus personnellement responsables n'a pas eu d'effet net sur l'excédent des (dépenses) sur les revenus pour l'exercice de 2007 ni sur le solde du fonds de la Commission.

L'augmentation estimative des coûts annuels des réclamations futures se chiffre à 2,63 millions de dollars et de cette somme, 1,12 million de dollars a trait aux employeurs tenus personnellement responsables et n'aura pas d'effet net sur l'excédent des revenus sur les dépenses pour les exercices ultérieurs ni sur le solde du fonds.

8. BENEFITS LIABILITIES (CONTINUED)

iii) Current year injuries

	2007 (000s)			2006 (000s)		
	Claims payments	Present value of expected future costs	**Claims costs incurred**	Claims payments	Present value of expected future costs	Claims costs incurred
Short-term disability and rehabilitation	$ 12,323	$ 27,417	**$ 39,740**	$ 12,419	$ 27,766	$ 40,185
Long-term disability	97	34,421	**34,518**	57	35,171	35,228
Survivor benefits	71	1,823	**1,894**	64	1,067	1,131
Health care	9,214	28,714	**37,928**	9,651	28,593	38,244
	$ 21,705	$ 92,375	**$ 114,080**	$ 22,191	$ 92,597	$ 114,788

iv) Prior years' injuries

Significant changes in prior years' claims costs arising from the estimate of the benefits liabilities included the following:

	Increase (decrease) in benefits liabilities and claims costs incurred	
	2007 (000s)	2006 (000s)
Reduction in assumed indexing rate for CPI-indexed benefits	**$ (3,100)**	$ (700)
Unfavourable experience on health care costs	**16,400**	6,800
(Favourable) Unfavourable experience on short-term disability costs	**(2,300)**	—
(Favourable) Unfavourable experience on long-term disability costs	**(10,000)**	(16,500)

9. ACTUARIAL ASSUMPTIONS

The estimate of the benefits liabilities is based on assumptions that reflect both short-term and long-term forecasts. In 2003, the assumptions were updated to reflect significant changes in demographic and economic conditions. The inflation assumption for medical benefits was further updated in 2007 to reflect emerging cost trends. The table below lists the principal economic assumptions used:

	2007			2006		
	CPI-indexed awards	**Medical payments**	**Other payments**	CPI-indexed awards	Medical payments	Other payments
Gross rate of return	**7.12%**	**7.12%**	**7.12%**	7.12%	7.12%	7.12%
Inflation — Year 1	**1.78%**	**7.50%**	**4.00%**	2.48%	4.00%	4.00%
— subsequent years	**3.00%**	**7.50%**	**4.00%**	3.00%	4.00%	4.00%
Net rate of return — Year 1	**5.25%**	**(0.35%)**	**3.00%**	4.53%	3.00%	3.00%
— subsequent years	**4.00%**	**(0.35%)**	**3.00%**	4.00%	3.00%	3.00%

8. ENGAGEMENTS AU TITRE DES PRESTATIONS (SUITE)

iii) Accidents de l'exercice courant

	2007 (en milliers)			2006 (en milliers)		
	Paiements au titre des réclamations	Valeur actualisée des frais éventuels prévus	**Frais engagés au titre des réclamations**	Paiements au titre des réclamations	Valeur actualisée des frais éventuels prévus	Frais engagés au titre des réclamations
Invalidité à court terme et réadaptation	12 323 $	27 417 $	**39 740 $**	12 419 $	27 766 $	40 185 $
Invalidité à long terme	97	34 421	**34 518**	57	35 171	35 228
Prestations de survivant	71	1 823	**1 894**	64	1 067	1 131
Assistance médicale	9 214	28 714	**37 928**	9 651	28 593	38 244
	21 705 $	92 375 $	**114 080 $**	22 191 $	92 597 $	114 788 $

iv) Accidents des exercices antérieurs

Suite à l'estimation des engagements au titre des prestations, les modifications importantes énumérées ci-dessous ont été apportées aux frais engagés au titre des réclamations des accidents des exercices antérieurs.

	Augmentation (diminution) des engagements au titre des prestations et des frais engagés au titre des réclamations	
	2007 (en milliers)	2006 (en milliers)
Réduction du taux d'indexation présumé pour les prestations indexées à l'indice des prix à la consommation (IPC)	**(3 100) $**	(700) $
Évolution défavorable des coûts des prestations d'assistance médicale	**16 400**	6 800
Évolution (favorable) défavorable des coûts de l'invalidité à court terme	**(2 300)**	–
Évolution (favorable) défavorable des coûts de l'invalidité à long terme	**(10 000)**	(16 500)

9. HYPOTHÈSES ACTUARIELLES

L'estimation des engagements au titre des prestations est faite selon des hypothèses qui reflètent des prévisions à court et à long terme. En 2003, les hypothèses ont été mises à jour pour tenir compte de changements importants au niveau des conditions démographiques et économiques. L'hypothèse relative à l'inflation au niveau des prestations médicales a été de nouveau mise à jour en 2007 pour refléter les nouvelles tendances des coûts. Le tableau qui suit donne les principales hypothèses économiques utilisées :

	2007			2006		
	Prestations indexées à l'IPC	**Paiements médicaux**	**Autres paiements**	Prestations indexées à l'IPC	Paiements médicaux	Autres paiements
Taux de rendement brut	**7,12 %**	**7,12 %**	**7,12 %**	7,12 %	7,12 %	7,12 %
Inflation – premier exercice	**1,78 %**	**7,50 %**	**4,00 %**	2,48 %	4,00 %	4,00 %
– exercices subséquents	**3,00 %**	**7,50 %**	**4,00 %**	3,00 %	4,00 %	4,00 %
Taux de rendement net – premier exercice	**5,25 %**	**(0,35 %)**	**3,00 %**	4,53 %	3,00 %	3,00 %
– exercices subséquents	**4,00 %**	**(0,35 %)**	**3,00 %**	4,00 %	3,00 %	3,00 %

10. ASSESSMENTS

	2007 (000s)		2006 (000s)
	Budget	Actual	Actual
Assessment income	$ 153,300	$ 148,329	$ 144,638
Interest and penalties	800	734	785
Uncollectibles	(500)	(373)	(565)
	$ 153,600	$ 148,690	$ 144,858

11. SELF-INSURED EMPLOYERS

	2007 (000s)		2006 (000s)
	Budget	Actual	Actual
Assessments	$ 29,933	$ 45,478	$ 27,970
Claims costs incurred:			
Short-term disability and rehabilitation	9,080	11,113	8,828
Long-term disability	7,663	15,716	4,376
Survivor benefits	950	1,416	635
Health care	8,540	13,535	10,834
	26,233	41,780	24,673
Administration	3,700	3,698	3,297
	$ 29,933	$ 45,478	$ 27,970

12. ADMINISTRATION

	2007 (000s)		2006 (000s)
	Budget	Actual	Actual
Salaries and employee benefits	$ 24,671	$ 24,068	$ 23,624
Depreciation	2,100	1,980	1,873
Professional fees	1,141	1,091	1,188
Office and communications	2,698	2,135	1,978
Building operations	2,558	2,142	2,152
Travel and vehicle operations	1,180	1,143	1,145
Education and training	540	473	486
Other	798	655	730
	35,686	33,687	33,176
Allocated to health care claims costs	(2,100)	(2,006)	(1,979)
	$ 33,586	$ 31,681	$ 31,197

A portion of the Commission's administration costs represents charges incurred by the Commission for the Workers' Rehabilitation Centre. This portion, which relates to claims, has been allocated to health care.

10. COTISATIONS

	2007 (en milliers)		2006 (en milliers)
	Budget	Réel	Réel
Revenu des cotisations	153 300 $	148 329 $	144 638 $
Intérêts et amendes	800	734	785
Créances irrécouvrables	(500)	(373)	(565)
	153 600 $	148 690 $	144 858 $

11. EMPLOYEURS TENUS PERSONNELLEMENT RESPONSABLES

	2007 (en milliers)		2006 (en milliers)
	Budget	Réel	Réel
Cotisations	29 933 $	45 478 $	27 970 $
Frais engagés au titre des réclamations :			
Invalidité à court terme et réadaptation	9 080	11 113	8 828
Invalidité à long terme	7 663	15 716	4 376
Prestations de survivant	950	1 416	635
Assistance médicale	8 540	13 535	10 834
	26 233	41 780	24 673
Administration	3 700	3 698	3 297
	29 933 $	45 478 $	27 970 $

12. ADMINISTRATION

	2007 (en milliers)		2006 (en milliers)
	Budget	Réel	Réel
Salaires et charges sociales	24 671 $	24 068 $	23 624 $
Amortissement	2 100	1 980	1 873
Frais professionnels	1 141	1 091	1 188
Ressources matérielles et communications	2 698	2 135	1 978
Exploitation des immeubles	2 558	2 142	2 152
Frais de déplacement et d'utilisation de véhicules	1 180	1 143	1 145
Éducation et formation	540	473	486
Autres frais	798	655	730
	35 686	33 687	33 176
Répartition aux frais d'assistance médicale	(2 100)	(2 006)	(1 979)
	33 586 $	31 681 $	31 197 $

Une partie des frais d'administration de la Commission représente des coûts que la Commission a engagés par l'entremise du Centre de rééducation professionnelle. Cette portion, qui a trait aux réclamations, a été répartie à l'assistance médicale.

13. LEGISLATIVE OBLIGATIONS

The Commission is required by legislation to reimburse the provincial government for operating costs of the workers' and employers' advocates. In 2007, the Commission incurred $759,000 for these costs (2006 — $714,000).

In 2007, the Commission provided $250,000 (2006 — $250,000) of financial assistance to the Construction Safety Association and $190,000 (2006 — $190,000) of financial assistance to the New Brunswick Forest Industries Safety Association in accordance with the *Workers' Compensation Act*. The money paid was levied against all employers in the industries represented by the safety associations and is included as part of assessment income.

14. RELATED PARTY TRANSACTIONS

These financial statements include the results of normal operating transactions with various provincial government controlled departments, agencies and Crown corporations, with which the Commission may be considered related. Routine operating transactions with related parties are settled at prevailing market prices under normal trade terms.

The Province of New Brunswick has committed to the funding of a grant to the Commission in support of occupational health and safety.

15. EMPLOYEE PENSION PLAN

The Commission and its employees participate in a multi-employer contributory defined benefit pension plan, administered by the Province of New Brunswick under the *Public Service Superannuation Act*. The plan provides pensions to employees of the provincial government and certain Crown corporations and agencies based on the length of service and highest successive five-year average salary.

Since sufficient information is not readily available to account for the Commission's participation in the plan using defined benefit pension plan accounting, these financial statements have been prepared using accounting rules for defined contribution pension plans.

The plan was 92.1% funded as of April 1, 2005, the date of the most recent external valuation of the plan. The Province has advised the Commission that the unfunded liability is being funded through annual escalating payments. The 2007 payment was $259,588 (2006 — $248,410) and future payments, if required, will increase by the annual growth in CPI plus 2%. Future actuarial valuations may change the funding requirement.

The current year expense for this pension plan (excluding the escalating payment) is $1.88 million (2006 — $1.82 million).

16. BUDGET

The 2007 budget figures that are presented for comparison with the actual figures were approved by the Commission's board of directors and have not been audited.

13. OBLIGATIONS PRÉVUES PAR LA LOI

La Commission est tenue par la loi de rembourser le gouvernement provincial de tous les frais des défenseurs des droits du travailleur et de l'employeur. En 2007, la Commission a engagé des frais de 759 000 $ (2006 – 714 000 $).

En 2007, la Commission a fourni une aide financière de 250 000 $ (2006 – 250 000 $) à la New Brunswick Construction Safety Association et de 190 000 $ (2006 – 190 000 $) à la New Brunswick Forest Industries Safety Association conformément à la *Loi sur les accidents du travail*. La somme versée a été prélevée auprès de tous les employeurs des industries représentées par les associations de sécurité et fait partie du revenu des cotisations.

14. OPÉRATIONS ENTRE PARTIES APPARENTÉES

Les présents états financiers contiennent les résultats d'opérations faisant partie de l'exploitation ordinaire avec divers ministères, organismes et sociétés d'État contrôlés par le gouvernement provincial, auxquels la Commission peut être considérée comme étant apparentée. Les opérations faisant partie de l'exploitation ordinaire avec des parties apparentées sont conclues au prix courant du marché selon les conditions normales du commerce.

La province du Nouveau-Brunswick s'est engagée à accorder une subvention à la Commission aux fins de la santé et de la sécurité au travail.

15. RÉGIME DE RETRAITE DES EMPLOYÉS

La Commission et ses employés cotisent à un régime contributif de retraite interentreprises à prestations déterminées, administré par la province du Nouveau-Brunswick en vertu de la *Loi sur la pension de retraite dans les services publics*. Le régime offre des prestations aux employés du gouvernement provincial et de certaines sociétés d'État calculées sur le nombre d'années de service et la meilleure moyenne de cinq années successives de salaire.

Étant donné que de l'information suffisante n'est pas facile à déterminer pour rendre compte de la participation de la Commission au régime selon la méthode de comptabilisation de régime de retraite à prestations déterminées, les présents états financiers ont été établis selon les règles comptables utilisées pour les régimes de retraite à cotisations déterminées.

Le régime était capitalisé à 92,1 % au 1er avril 2005, date de la plus récente évaluation externe du régime. La province a avisé la Commission que l'obligation non capitalisée était en voie de capitalisation au moyen de versements annuels progressifs. Le versement de 2007 se chiffrait à 259 588 $ (2006 – 248 410 $) et les versements futurs, si besoin est, augmenteront par la croissance annuelle de l'indice des prix à la consommation en plus de 2 %. Des évaluations actuarielles effectuées à l'avenir pourraient modifier les besoins de capitalisation.

La charge de l'exercice courant pour ce régime de retraite (sauf le versement progressif) équivaut à 1,88 million de dollars (2006 – 1,82 million de dollars).

16. BUDGET

Les chiffres du budget de 2007 présentés à titre de comparaison avec les chiffres réels ont été approuvés par le conseil d'administration de la Commission et n'ont pas été vérifiés.

HISTORICAL FINANCIAL STATEMENTS

FIVE YEAR HISTORICAL FINANCIAL STATEMENTS (UNAUDITED)

Balance Sheet

As at December 31

	2007 (000s)	2006 (000s)	2005 (000s)	2004 (000s)	2003 (000s)
ASSETS					
Cash and short-term investments	$ 29,112	$ 24,282	$ 21,784	$ 21,255	$ 14,818
Receivables	10,482	10,193	11,944	11,412	10,210
Recoverable benefits liabilities	137,048	117,791	115,649	107,803	102,334
Investments	879,966	873,921	762,245	683,205	589,388
Capital assets	8,152	8,665	8,086	8,084	8,351
Other assets	753	851	513	497	786
	$1,065,513	$1,035,703	$ 920,221	$ 832,256	$ 725,887
LIABILITIES AND FUND BALANCE					
Payables and accruals	$ 13,582	$ 12,257	$ 11,618	$ 10,643	$ 9,401
Benefits liabilities	997,455	920,973	888,260	831,441	776,640
Total liabilities	1,011,037	933,230	899,878	842,084	786,041
Fund balance	54,476	102,473	20,343	(9,828)	(60,154)
	$1,065,513	$1,035,703	$ 920,221	$ 832,256	$ 725,887

ÉTATS FINANCIERS HISTORIQUES

ÉTATS FINANCIERS HISTORIQUES POUR LES CINQ DERNIERS EXERCICES (NON VÉRIFIÉS)

Bilan

au 31 décembre

	2007 (en milliers)	2006 (en milliers)	2005 (en milliers)	2004 (en milliers)	2003 (en milliers)
ACTIF					
Encaisse et placements à court terme	**29 112 $**	24 282 $	21 784 $	21 255 $	14 818 $
Créances	**10 482**	10 193	11 944	11 412	10 210
Engagements recouvrables au titre des prestations	**137 048**	117 791	115 649	107 803	102 334
Placements	**879 966**	873 921	762 245	683 205	589 388
Immobilisations	**8 152**	8 665	8 086	8 084	8 351
Autres éléments d'actif	**753**	851	513	497	786
	1 065 513 $	1 035 703 $	920 221 $	832 256 $	725 887 $
PASSIF ET SOLDE DU FONDS					
Comptes fournisseurs et frais courus	**13 582 $**	12 257 $	11 618 $	10 643 $	9 401 $
Engagements au titre des prestations	**997 455**	920 973	888 260	831 441	776 640
Total du passif	**1 011 037**	933 230	899 878	842 084	786 041
Solde du fonds	**54 476**	102 473	20 343	(9 828)	(60 154)
	1 065 513 $	1 035 703 $	920 221 $	832 256 $	725 887 $

HISTORICAL FINANCIAL STATEMENTS

FIVE YEAR HISTORICAL FINANCIAL STATEMENTS (UNAUDITED)

Statement of Operations and Fund Balance

For the year ended December 31

	2007 (000s)	2006 (000s)	2005 (000s)	2004 (000s)	2003 (000s)
INCOME					
Assessments	$ 148,690	$ 144,858	$ 144,672	$ 142,828	$ 124,073
Self-insured employers	45,478	27,970	31,284	27,934	27,993
Investments	(5,330)	101,859	64,597	54,839	24,172
Province of New Brunswick	900	900	900	900	900
	189,738	275,587	241,453	226,501	177,138
EXPENSES					
Claims costs incurred					
Short-term disability and rehabilitation	45,353	44,519	46,276	42,068	40,035
Long-term disability	69,533	45,435	72,094	72,600	71,569
Survivor benefits	9,361	8,963	7,178	6,395	6,020
Health care	79,236	60,947	53,550	49,044	47,702
	203,483	159,864	179,098	170,107	165,326
Administration	31,681	31,197	29,912	28,539	28,114
Appeals Tribunal	1,372	1,242	1,236	1,212	1,039
Legislative obligations	1,199	1,154	1,036	913	990
Risk management rebates	—	—	—	300	157
	34,252	33,593	32,184	30,964	30,300
Total expenses	237,735	193,457	211,282	201,071	195,626
Excess of (expenses) over income for the year	(47,997)	82,130	30,171	25,430	(18,488)
Fund balance, beginning of year	102,473	20,343	(9,828)	(60,154)	(41,666)
Change in accounting policies	—	—	—	24,896	—
Fund balance, end of year	$ 54,476	$ 102,473	$ 20,343	$ (9,828)	$ (60,154)

ÉTATS FINANCIERS HISTORIQUES

ÉTATS FINANCIERS HISTORIQUES POUR LES CINQ DERNIERS EXERCICES (NON VÉRIFIÉS)

Résultats d'exploitation et solde du fonds

Exercice terminé le 31 décembre

	2007 (en milliers)	2006 (en milliers)	2005 (en milliers)	2004 (en milliers)	2003 (en milliers)
REVENUS					
Cotisations	148 690 $	144 858 $	144 672 $	142 828 $	124 073 $
Employeurs tenus personnellement responsables	45 478	27 970	31 284	27 934	27 993
Placements	(5 330)	101 859	64 597	54 839	24 172
Province du Nouveau-Brunswick	900	900	900	900	900
	189 738	275 587	241 453	226 501	177 138
DÉPENSES					
Frais engagés au titre des réclamations					
Invalidité à court terme et réadaptation	45 353	44 519	46 276	42 068	40 035
Invalidité à long terme	69 533	45 435	72 094	72 600	71 569
Prestations de survivant	9 361	8 963	7 178	6 395	6 020
Assistance médicale	79 236	60 947	53 550	49 044	47 702
	203 483	159 864	179 098	170 107	165 326
Administration	31 681	31 197	29 912	28 539	28 114
Tribunal d'appel	1 372	1 242	1 236	1 212	1 039
Obligations prévues par la loi	1 199	1 154	1 036	913	990
Rabais relatifs à la gestion des risques	–	–	–	300	157
	34 252	33 593	32 184	30 964	30 300
Total des dépenses	237 735	193 457	211 282	201 071	195 626
Excédent des (dépenses) sur les revenus pour l'exercice	(47 997)	82 130	30 171	25 430	(18 488)
Solde du fonds, début de l'exercice	102 473	20 343	(9 828)	(60 154)	(41 666)
Modification de conventions comptables	–	–	–	24 896	–
Solde du fonds, fin de l'exercice	54 476 $	102 473 $	20 343 $	(9 828) $	(60 154) $

APPEALS TRIBUNAL

TRIBUNAL D'APPEL

MESSAGE FROM THE CHAIRPERSON OF THE APPEALS TRIBUNAL

As chairperson of the Appeals Tribunal constituted under the *Workplace Health, Safety and Compensation Commission (WHSCC) Act* of New Brunswick, I am pleased to report on our activities for 2007. The primary responsibility of the Appeals Tribunal is to resolve appeals in a fair and timely manner, all the while delivering the highest quality of services possible.

In 2007, as in past years, Appeals Tribunal members and staff continued to work towards completing appeals as quickly as possible. As reported last year, since 2004, we have experienced a significant increase in appeal requests and, coupled with changes in the Appeals Tribunal membership over this same period of time, we were unable to process appeals as quickly as they were being filed. With a greater inventory, this led to an increase in our overall processing time, thereby increasing our inventory of appeals to be heard.

For most of 2007, appeal requests were being sent in at a rate surpassing even the previous year's level. However, in the latter part of the year, appeal requests slowed slightly. Overall in 2007 there was a small decrease in appeal requests.

I am happy to report that we have processed 16% more appeals than in the previous year. This has lowered the inventory of appeals to be heard. Panel member appointments were completed in a timely fashion, allowing us to continue scheduling at a faster pace than previous years. Although there was a delay in some appointments of vice-chairpersons, we were nonetheless able to increase the number of hearing days, which allowed us to process more appeals.

Another area that needed improvement was the time required to process a decision from the hearing until it is finalized and mailed to the parties. The efforts of the vice-chairpersons, members and staff have been successful since this was lowered by 8% from 2006.

Our focus remains to schedule appeals and to process the written decisions as quickly as possible. Since our recently appointed vice-chairpersons and members have completed their training, we are planning on scheduling as many hearing days as possible

MESSAGE DU PRÉSIDENT DU TRIBUNAL D'APPEL

En tant que président du Tribunal d'appel établi en vertu de la *Loi sur la Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail* du Nouveau-Brunswick, je suis heureux de présenter le rapport des activités du Tribunal pour l'exercice 2007. La principale responsabilité du Tribunal est de régler des appels de façon juste dans des délais raisonnables, tout en assurant la meilleure qualité de services possible.

En 2007, comme par le passé, les membres et les employés du Tribunal d'appel ont continué à déployer des efforts pour traiter les appels aussi rapidement que possible. Comme nous l'avions indiqué l'exercice dernier, depuis 2004, nous avons connu une augmentation considérable du nombre de demandes d'appel et étant donné les changements survenus au niveau des membres et du personnel du Tribunal pendant cette période, il nous a été impossible de traiter les appels au fur et à mesure qu'ils étaient déposés. Cet état de choses a entraîné une augmentation du délai de traitement général, faisant ainsi augmenter le nombre d'appels à être entendus.

Pour la plus grande partie de 2007, les appels étaient déposés à un rythme plus rapide qu'en 2006. Toutefois, vers la fin de l'exercice, ce rythme a légèrement ralenti. Dans l'ensemble, il y a eu une légère diminution du nombre d'appels déposés en 2007.

Je suis content de signaler que nous avons traité 16 % plus d'appels que pendant le dernier exercice, ce qui nous a permis de réduire le nombre d'appels à être entendus. La nomination des membres de comités d'appel a eu lieu dans un délai raisonnable, nous permettant ainsi de continuer à inscrire les appels à l'horaire plus rapidement que les exercices précédents. Bien qu'il y ait eu un certain retard à nommer des vice-présidents, nous avons réussi à augmenter le nombre de jours d'audience, ce qui nous a permis de traiter un plus grand nombre d'appels.

Il y avait lieu d'améliorer le délai entre la rédaction de la décision après l'audience et l'envoi de la décision aux parties à l'appel. Les efforts des vice-présidents, des membres et du personnel ont porté fruit puisque le délai a été réduit de 8 % par rapport à 2006.

Notre objectif demeure l'inscription d'appels à l'horaire et le traitement des décisions écrites aussi rapidement que possible. Maintenant que nos nouveaux vice-présidents et membres ont terminé leur formation, nous prévoyons inscrire le plus de jours

in 2008 so that we may continue to reduce the inventory of appeals, thereby reducing the overall processing time. Also, we will continue to look at different ways of processing appeals or methods to streamline our existing processes. This remains an integral part of our goal to offer a higher quality of service.

The following are some of the Appeals Tribunal's challenges and accomplishments in 2007:

- The amount of appeals received decreased by 7% from 2006, when we had an increase of 18.5%.

- The amount of appeals processed and resolved increased by 16% from 2006.

- The amount of postponed appeals decreased by 8.5% over last year's level. This area was a concern to us as postponed appeals remain in our inventory of appeals to be scheduled. Due to an increase in 2005, we have been monitoring postponed appeals since 2006 to determine if a trend was developing and to take appropriate measures. One step that was taken and continued is to withdraw appeals in lieu of postponing when it is determined that an appeal was not ready to proceed. This happens most often when the party requesting the appeal is looking for additional information to be added to the Appeal Record. As this may take some time and the information has to be reviewed by the original decision-maker, these files are withdrawn from our active list of appeals while this process runs its course.

- Appeals withdrawn before the hearing have increased by 30%. Although some of this increase can be attributed to appeals being withdrawn in lieu of postponing, we are aware of other reasons for this increase. On several occasions, appellants will submit an appeal application before seeking assistance with the workers or employers advocates. After seeking assistance, these appeals are sometimes withdrawn to allow the representative time to review the file and to obtain additional information to be sent to the Commission for review.

Training for Appeals Tribunal vice-chairpersons and members is and always will be a priority to strive towards our goal of rendering timely, fair, consistent and impartial decisions. The administrative tribunal environment is evolving due to a number of factors such as Court decisions challenging our processes,

d'audience possible à l'horaire en 2008 afin de pouvoir continuer à réduire le nombre d'appels en attente d'une audience, et ainsi réduire le temps requis pour traiter les appels. Toujours dans le but d'améliorer la qualité des services, nous continuerons à chercher de nouveaux moyens de traiter les appels ou de nouvelles méthodes pour simplifier nos processus existants.

Voici certains défis et certaines réalisations du Tribunal d'appel en 2007 :

- Le nombre d'appels reçus a diminué de 7 % par rapport à 2006, qui avait connu une augmentation de 18,5 %.

- Le nombre d'appels traités et résolus a augmenté de 16 % comparativement à 2006.

- Le nombre d'appels remis à plus tard a diminué de 8,5 % par rapport au dernier exercice. Il s'agissait d'une préoccupation puisque ces appels figurent parmi le nombre d'appels à être inscrits à l'horaire. En raison d'une augmentation en 2005, nous surveillons depuis 2006 les appels remis à plus tard afin de déterminer si une tendance se manifeste et de prendre les mesures qui s'imposent. L'une des mesures que nous avons prises et que nous poursuivons toujours consiste à retirer l'appel au lieu de le remettre à plus tard lorsqu'on détermine qu'il n'est pas prêt. On procède le plus souvent ainsi lorsque la partie faisant appel désire ajouter d'autres renseignements au dossier d'appel. Puisque ce processus peut être assez long et que la personne qui a pris la décision initiale doit examiner les renseignements, on retire l'appel de la liste d'appels actifs.

- Le nombre d'appels retirés avant l'audience a augmenté de 30 %. Bien que cette augmentation soit en partie attribuable au fait qu'on retire les appels au lieu de les remettre à plus tard, nous connaissons d'autres raisons pour l'augmentation. Il arrive que les personnes faisant appel déposent une demande d'appel avant de demander l'aide d'un défenseur des droits du travailleur ou de l'employeur. Après avoir demandé de l'aide, les personnes faisant appel retirent parfois leur appel pour donner à leur représentant le temps d'examiner le dossier et d'obtenir d'autres renseignements, qu'ils enverront à la CSSIAT pour des fins d'examen.

Les vice-présidents et les membres du Tribunal d'appel doivent continuer à recevoir de la formation afin de fournir des décisions rapides, justes, uniformes et impartiales. Le secteur des tribunaux administratifs évolue en raison d'un certain nombre de facteurs, comme les décisions des cours qui remettent en question nos

modifications in legislation and policies and changes in the workforce. Therefore, it is essential that Tribunal members remain current in their knowledge of issues regarding workers' compensation and administrative tribunals.

During 2007, Appeals Tribunal vice-chairpersons and members were provided with training opportunities through educational sessions covering a variety of topics concerning the responsibilities of the Appeals Tribunal, as well as subjects of interest associated with the workers' compensation environment. In November 2007, Appeals Tribunal vice-chairpersons were invited to a decision-writing course organized by the Labour and Employment Board. Members and staff were also provided with training given through local agencies or "in-house" training.

In late 2006, the term of vice-chairperson Robert Cyr expired after four years of service. In 2007, Scott Brittain resigned as a vice-chairperson to pursue other professional interests. Also, members Leo Paul Cormier and Louis LeBlanc completed their involvement with the Appeals Tribunal. A most sincere thank you to each for your contributions and I wish you all the best in the future.

We were saddened by the passing of Lionel Landry, a long-serving member of the Appeals Tribunal. He had resigned a few months earlier for personal reasons. On behalf of the Appeals Tribunal members and staff, I would like to convey our deepest sympathies to his family.

During the year, Guilda Fournier and Brigitte Ouellette were appointed as part-time vice-chairpersons for three-year terms each. As well, Aldrice Comeau, Line Savoie and Denny Vautour were appointed as panel members. We look forward to working with our new vice-chairpersons and members and to their assistance towards achieving our objective of completing appeals in a fair and timely manner.

I would like to thank the board of directors, members and staff of the Appeals Tribunal, and all others involved with the Tribunal for their contributions over the past year. Their continued support is greatly appreciated.

The Appeals Tribunal looks toward the future and will continue to meet its challenges. I am certain that with the commitment of

processus, les modifications apportées aux lois et aux politiques, ainsi que les changements au sein de la main-d'œuvre. Par conséquent, il est essentiel que les membres du Tribunal gardent leurs connaissances à jour sur les questions entourant l'indemnisation des travailleurs et les tribunaux administratifs.

Au cours de l'exercice, les vice-présidents et les membres du Tribunal d'appel ont eu l'occasion de participer à des séances de formation portant sur divers sujets relatifs aux responsabilités du Tribunal, ainsi que sur des sujets liés à l'indemnisation des travailleurs. En novembre 2007, les vice-présidents du Tribunal d'appel ont été invités à suivre un cours sur la rédaction de décisions organisé par la Commission du travail et de l'emploi du Nouveau-Brunswick. Les membres et les employés du Tribunal ont également pris part à des activités de formation offertes par des organismes régionaux et à l'interne.

Vers la fin de 2006, le mandat de Robert Cyr, un vice-président, a pris fin après quatre années de service. En 2007, Scott Brittain a démissionné de son poste de vice-président pour poursuivre d'autres intérêts professionnels. Par ailleurs, les mandats de Leo Paul Cormier et de Louis LeBlanc ont pris fin. Nous remercions sincèrement ces personnes de leur apport au Tribunal d'appel et leur offrons nos meilleurs vœux de succès.

Nous avons été attristés par le décès de Lionel Landry, un membre du Tribunal d'appel qui a siégé au Tribunal pendant de nombreuses années. Il avait démissionné de son poste pour des raisons personnelles quelques mois avant son décès. Au nom du Tribunal d'appel et de ses employés, je désire offrir mes plus sincères condoléances à sa famille.

Pendant l'exercice, Guilda Fournier et Brigitte Ouellette ont été nommées à titre de vice-présidentes à temps partiel pour un mandat de trois ans chacune. De plus, Aldrice Comeau, Line Savoie et Denny Vautour ont été nommés membres de comités d'appel. Nous sommes heureux que ces nouveaux vice-présidents et membres fassent partie de notre équipe, et sommes reconnaissants des efforts qu'ils déploieront afin d'atteindre notre objectif de régler les appels de façon juste dans des délais raisonnables.

J'aimerais remercier le conseil d'administration, ainsi que les membres et le personnel du Tribunal et tous ceux qui jouent un rôle dans le Tribunal de leur apport tout au long de l'exercice. Je suis très reconnaissant de leur soutien continu.

Le Tribunal d'appel se tourne vers l'avenir avec confiance et continuera à relever les défis qu'il lui réserve. Je suis certain que

Appeals Tribunal members and staff to achieving our goals, the challenges of the future will be surmounted.

Respectfully submitted,

Paul M. LeBreton, Q.C.
Chairperson, Appeals Tribunal

grâce à l'engagement des membres et des employés du Tribunal envers l'atteinte de nos buts, nous réussirons à relever ces défis.

Veuillez recevoir, Mesdames, Messieurs, l'expression de mes sentiments les plus respectueux.

Le président du Tribunal d'appel,

Paul M. LeBreton, c.r.

APPEALS TRIBUNAL MEMBERS
At December 31, 2007

Chairperson
Paul M. LeBreton, Q.C.

The chairperson of the Appeals Tribunal is appointed by the Lieutenant-Governor in Council and is responsible to the board of directors for the operation of the Appeals Tribunal.

Vice-Chairpersons
John Chatterton
Douglas Evans, Q.C.
Guilda Fournier
Doris Guimond
William E. McNulty
Brigitte Ouellette

The vice-chairpersons of the Appeals Tribunal are appointed by the Lieutenant-Governor in Council as deemed necessary by the chairperson in consultation with the Commission.

Appeals Panel Members

Workers' Representatives	Employers' Representatives
Carole Clavette	Aldrice Comeau
Michael Davidson	Sherri Deveau
Earl Garland	William Dixon
Laura Gould	Gilbert Doucet
Linwood Lawrence	Donald Drury
Gaston Malenfant	George Greenlaw
Claudia McKeil	Marc Long
Line Savoie	Elie Richard
Roger Thériault	Jacques St-Onge
Denny Vautour	Joe Veriker

Appeals Panel members represent workers and employers from throughout the province and are appointed by the board of directors.

MEMBRES DU TRIBUNAL D'APPEL
Au 31 décembre 2007

Président
Paul M. LeBreton, c.r.

Le lieutenant-gouverneur en conseil nomme le président du Tribunal d'appel qui est responsable devant le conseil d'administration des opérations du Tribunal.

Vice-président-e-s
John Chatterton
Douglas Evans, c.r.
Guilda Fournier
Doris Guimond
William E. McNulty
Brigitte Ouellette

Le lieutenant-gouverneur en conseil nomme les vice-présidents du Tribunal d'appel qui sont réputés nécessaires par le président du Tribunal en consultation avec la CSSIAT.

Membres des comités d'appel

Représentant-e-s des travailleurs	Représentant-e-s des employeurs
Carole Clavette	Aldrice Comeau
Michael Davidson	Sherri Deveau
Earl Garland	William Dixon
Laura Gould	Gilbert Doucet
Linwood Lawrence	Donald Drury
Gaston Malenfant	George Greenlaw
Claudia McKeil	Marc Long
Line Savoie	Elie Richard
Roger Thériault	Jacques St-Onge
Denny Vautour	Joe Veriker

Les membres des comités d'appel, qui sont nommés par le conseil d'administration, représentent les travailleurs et les employeurs de l'ensemble de la province.

SUBSCRIBE NOW!

Please take a moment and subscribe to WHSCC E-News! Just go to our website and click on the Subscribe icon.

WHSCC E-News is a free publication that will arrive in your inbox once a month, and will bridge the gap between our website and WHSCC NEWS, our print-edition newsletter, which is published twice a year.

We will use this bulletin as a way to get you timely access to the kind of health and safety news you need to protect your workers, your co-workers and yourself.

So sign up now!

ABONNEZ-VOUS DÈS MAINTENANT!

Veuillez prendre un moment pour vous abonner à *Cybernouvelles de la CSSIAT*. Vous n'avez qu'à visiter notre site Web et cliquer sur ABONNEZ-VOUS.

Cybernouvelles de la CSSIAT vous sera envoyé gratuitement par courriel une fois par mois. Ce bulletin fera le pont entre notre site Web et *Nouvelles de la CSSIAT*, notre bulletin en format d'impression qui est publié deux fois par année.

Ce bulletin servira à vous donner accès en temps utile au genre de nouvelles sur la santé et la sécurité dont vous avez besoin pour protéger vos employés, vos collègues et vous-même.

Abonnez-vous dès aujourd'hui!

WHSCC CONTACT INFORMATION

Toll-Free Numbers

Heath and Safety Emergencies
Claims Inquiry
Assessment Services
Workers' Rehabilitation Centre
Appeals Tribunal
1 800 222-9775

Physician Inquiry Line
1 877 647-0777

Office Locations and Fax Numbers

Saint John
Mailing address for all WHSCC Offices:
1 Portland Street
P.O. Box 160
Saint John, NB E2L 3X9

Head Office
Assessment Services
Claims Inquiry
Phone: 506 632-2200
Toll-free: 1 800 222-9775
Toll-free fax for claims:
1 888 629-4722

Appeals Tribunal
Phone: 506 632-2200
Fax: 506 633-3989
Toll-free: 1 800 222-9775

Dieppe
30 Englehart Street, Suite F
Phone: 506 867-0525
Fax: 506 859-6911
Toll-free: 1 800 222-9775

Bathurst
Place Bathurst Mall
1300 St. Peter Avenue,
Suite 220
Phone: 506 547-7300
Fax: 506 547-7311 or
506 547-2982
Toll-free: 1 800 222-9775

Grand Falls
166 Broadway Blvd., Suite 300
Phone: 506 475-2550
Fax: 506 475-2568
Toll-free: 1 800 222-9775

E-Mail Addresses

Appeals Tribunal: appeals@whscc.nb.ca
Communications: communications@whscc.nb.ca
Webmaster: webmaster@whscc.nb.ca

www.whscc.nb.ca

COMMUNIQUEZ AVEC NOUS

Numéros sans frais

Urgences en matière de santé et de sécurité
Unité d'information
Services des cotisations
Centre de rééducation professionnelle
Tribunal d'appel
1 800 222-9775

Ligne d'information à l'intention des médecins
1 877 647-0777

Lieux et numéros de télécopieur des bureaux

Saint John
Adresse postale de tous les bureaux de la CSSIAT :
1, rue Portland
Case postale 160
Saint John, NB E2L 3X9

Bureau principal
Services des cotisations
Unité d'information
Téléphone : 506 632-2200
Sans frais : 1 800 222-9775
N° de télécopieur sans frais (Réclamations) :
1 888 629-4722

Tribunal d'appel
Téléphone : 506 632-2200
Télécopieur : 506 633-3989
Sans frais : 1 800 222-9775

Dieppe
30, rue Englehart, pièce F
Téléphone : 506 867-0525
Télécopieur : 506 859-6911
Sans frais : 1 800 222-9775

Bathurst
Place Bathurst Mall
1300, avenue St. Peter
Pièce 220
Téléphone : 506 547-7300
Télécopieur : 506 547-7311 ou
506 547-2982
Sans frais : 1 800 222-9775

Grand-Sault
166, boulevard Broadway
Pièce 300
Téléphone : 506 475-2550
Télécopieur : 506 475-2568
Sans frais : 1 800 222-9775

Adresses électroniques

Tribunal d'appel : appeals@whscc.nb.ca
Communications : communications@whscc.nb.ca
Webmestre : webmaster@whscc.nb.ca

www.whscc.nb.ca

www.whscc.nb.ca